

**ANALISA FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA
PEGAWAI NONASN DINAS KOPERASI, PERINDUSTRIAN DAN
PERDAGANGAN KABUPATEN SITUBONDO
DENGAN EFEKTIVITAS KERJA
SEBAGAI MEDIASI VARIABEL**

Septi Aulia Putri

septiaulia867@gmail.com

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Randika Fandiyanto

randika@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Lusiana Tulhusnah

lusiana@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the analysis of factors that influence job satisfaction of non-ASN employees of the Cooperatives, Industry and Trade Service of Situbondo Regency with work effectiveness as a mediating variable. Using the Partial Least Square (PLS) Structural Equation Model.

The results of the direct influence hypothesis test using the Smart PLS 3.0 application, show that Career Development has a significant positive effect on Work Effectiveness, Work Performance has a significant positive effect on Work Effectiveness, Employee Performance has a significant positive effect on Work Effectiveness, Career Development has a positive but not significant effect on Job Satisfaction, Work Performance has a significant positive effect on Job Satisfaction, Employee Performance has a positive but not significant effect on Job Satisfaction, Work Effectiveness has a significant positive effect on Job Satisfaction, Career Development on Job Satisfaction through Work Effectiveness has a positive but not significant effect, Work Performance on Job Satisfaction through Work Effectiveness has a significant positive effect, Employee Performance on Job Satisfaction through Work Effectiveness has a significant positive effect.

Keywords: Career Development, Job Achievement, Employee Performance, Work Effectiveness, Job Satisfaction

I. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah upaya perusahaan untuk melibatkan pemahaman terhadap peran strategis dalam organisasi, dan disiplin yang fokus pada perencanaan, pengembangan, pengelolaan, dan optimalisasi sumber daya manusia. Penelitian ini mungkin ingin mengeksplorasi bagaimana organisasi dapat mengoptimalkan potensi karyawan, meningkatkan produktivitas sumber daya manusia yang berkembang. Hal ini mencakup berbagai aspek, termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan karir,

pengelolaan kinerja, dan manajemen hubungan kerja.

Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Situbondo (Diskoperindag) ialah dua Dinas yang digabung menjadi satu, yaitu Dinas Perindustrian dan Perdagangan dan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro. Hasil temuan penelitian yang diperoleh kepuasan kerja para pegawai. Mengingat bahwa pentingnya kepuasan kerja non ASN sangat berdampak pada keefektifan kerja yang dipengaruhi oleh faktor diantaranya yaitu pengembangan karir, prestasi kerja, dan kinerja karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia sering kali disebut sebagai *Human Resource Management* (HRM) dan manajemen personalia. Secara umum, tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memastikan sumber daya manusia yang kompeten dalam organisasi. Ini termasuk perencanaan, perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, evaluasi kinerja, penghargaan, dan pengelolaan hubungan antara manajemen dan karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu teknik atau prosedur pendayagunaan dan pengembangan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Hasibuan (2016:10) berpendapat “Teknik dan seni untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Pengembangan Karir

Pengertian pengembangan karir itu sendiri adalah proses implementasi karir, ada dua cara untuk mengembangkan karir karyawan: pendidikan dan latihan (diklat) dan non-diklat. Diklat memberikan pelatihan, dan non-diklat mempromosikan karyawan ke posisi yang lebih tinggi. Widodo (2015:53) mendefinisikan “Serangkaian tindakan yang dikenal sebagai pengembangan karier sangat membantu seseorang menemukan, berhasil, dan memenuhi tujuan

profesional mereka”. Berikut beberapa indikator pada Pengembangan Karir menurut Hasibuan (2016:31) sebagai berikut:

- 1) Pendidikan
- 2) Pelatihan
- 3) Mutasi Kerja
- 4) Promosi Jabatan
- 5) Masa Kerja

Prestasi Kerja

Badriyah (2018:136) menjelaskan “Output yang dihasilkan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang didasarkan pada waktu, pengalaman, kecakapan, dan kesungguhan”. Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan ketika mereka menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Berikut beberapa indikator Prestasi Kerja menurut Sutrisno (2015:152) sebagai berikut:

- 1) Hasil Kerja
- 2) Pengetahuan Kerja
- 3) Inisiatif

Kinerja Karyawan

Kinerja atau *Job Performance* merupakan tingkat efektivitas seorang karyawan, pada beberapa hasil dan perilaku yang berkaitan dengan tugasnya. Kinerja merupakan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja sesuai dengan posisinya di perusahaan. Sutrisno (2016:151) mendefinisikan “Kinerja adalah hasil yang telah dicapai seseorang dalam melakukan aktivitas kerja”. Pada hakikatnya kinerja adalah apa yang dilakukan

atau tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa besar kontribusinya yang karyawan berikan untuk organisasi atau instansi dalam mencapai tujuannya (Alfadhil *et. al.*, 2024). Berikut beberapa indikator Kinerja Karyawan menurut Mangkunegara (2017:75) sebagai berikut:

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas Kerja
- 3) Pelaksanaan Tugas
- 4) Tanggung Jawab

Efektivitas Kerja

Tampubolon (2017:65) menyatakan "Efektivitas adalah pencapaian sasaran yang telah disepakati secara bersama, dan tingkat pencapaian sasaran menunjukkan tingkat efektivitas". Menurut Hasibuan (2016:48) "Efektivitas kerja merupakan indikasi dari seberapa sukses kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan tertentu, yang melibatkan aspek-aspek seperti jumlah, kualitas, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas". Berikut beberapa indikator Efektivitas Kerja menurut Steers (2017:261) sebagai berikut:

- 1) Kemampuan Menyesuaikan Diri
- 2) Prestasi Kerja
- 3) Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja

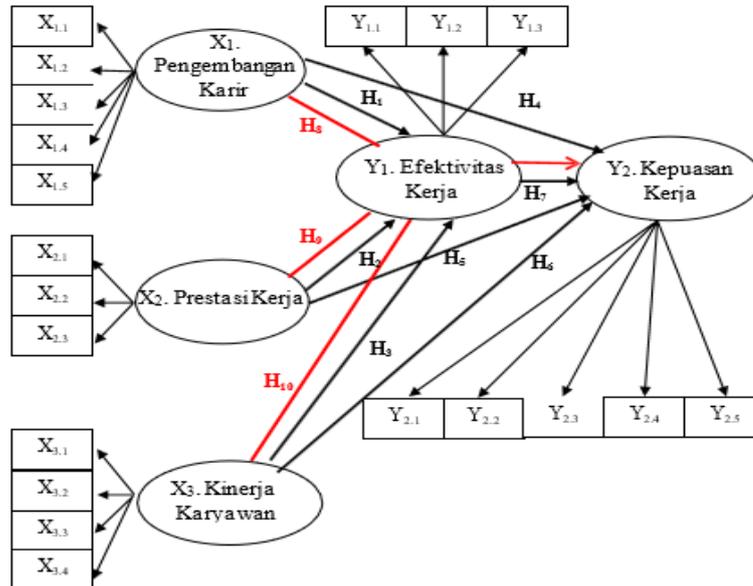
Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan yang diinginkan untuk dicapai. Karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya jika mereka mampu melaksanakan pekerjaannya secara efektif (Hasanah *et. al.*, 2024). Kepuasan kerja memiliki dampak yang

signifikan pada kesejahteraan seseorang, produktivitas, retensi karyawan, dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Orang yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi, berkinerja tinggi, dan lebih sering hadir di tempat kerja Afandi (2018:73) menjelaskan bahwa "Kepuasan kerja adalah tanggapan emosional atau afektif terhadap elemen atau aspek dari pekerjaan. Ini mencakup perasaan. Berikut beberapa indikator Kepuasan Kerja menurut Afandi (2018:82) sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan
- 2) Upah
- 3) Promosi
- 4) Pengawas
- 5) Rekan Kerja

Kerangka Konseptual

Sugiyono (2018:128) menyatakan bahwa "Kerangka konseptual adalah kaitan teoritis antara variabel-variabel yang akan diselidiki dan diukur dalam penelitian, yaitu variabel independen dan variabel dependen".



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2017:10) menyatakan bahwa “Hipotesis adalah jawaban yang masih bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan”. Berdasarkan kerangka konseptual penelitian, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja;
- H₂ : Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja;
- H₃ : Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja;
- H₄ : Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja;
- H₅ : Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan

Kerja;

- H₆ : Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja;
- H₇ : Efektivitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja;
- H₈ : Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Efektivitas Kerja;
- H₉ : Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Efektivitas Kerja;
- H₁₀: Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Efektivitas Kerja.

III. METODE PENELITIAN

Arikunto (2013:105) berpendapat “Rancangan penelitian merupakan rancangan penelitian secara keseluruhan dengan langkah-langkah yang terstruktur sesuai dengan tujuan untuk memperoleh data

yang akurat, dengan adanya rancangan tersebut maka peneliti memiliki suatu acuan dalam penelitian yang akan dilaksanakan". Konstruksi ini dimulai dengan observasi di lapangan dan penelitian pustaka. Penelitian ini memanfaatkan berbagai literatur atau referensi untuk melengkapi sumber rujukan dan menemukan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian. Setelah pengumpulan data, tahap berikutnya adalah wawancara, penyebaran kuesioner, dan dokumentasi. dengan pegawai kantor Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Situbondo. Uji validitas konvergen, reliabilitas, asumsi klasik, uji *Goodness of Fit*, uji koefisien determinasi, persamaan struktural, dan uji hipotesis akan dilakukan dengan program *Smart PLS 3.0*. Sugiyono (2018:13) menjelaskan "Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang sistematis dan terstruktur dengan jelas dari awal hingga studi kasus".

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada kantor Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Situbondo yang beralamat di Jl. Sucipto No.158, Kecamatan Dawuhan, Situbondo, dengan kurun waktu penelitian mulai bulan April hingga Juni 2024.

Populasi dan Sampel

"Populasi adalah suatu area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

kemudian ditarik kesimpulan" (Sugiyono, 2018:148). Populasi yang dipilih untuk penelitian ini adalah pegawai non ASN Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten yang berjumlah 223 orang selain pimpinan.

Sugiyono (2018:81) berpendapat "Sampel merupakan bagian dari jumlah populasi dan ciri-cirinya khas". Sampel dapat dikatakan bagian dari populasi suatu objek. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Sampel dapat ditentukan jumlahnya dengan menggunakan rumus *slovin*. Jumlah populasi yaitu 223 pegawai non ASN, dengan presentase kesalahan yang ditentukan peneliti adalah 10%, maka sampel yang diambil sebesar:

Metode dan Analisis Data

Uji Validitas Konvergen

Menurut Ghozali (2016:25) "Validitas konvergen terjadi ketika koefisien korelasi mencapai nilai yang memadai dengan nilai AVE penelitian yang ditetapkan sebesar 0,5. Ketika nilai AVE mencapai atau melampaui angka ini, maka indikator penelitian dianggap valid".

Uji Reliabilitas

Sebuah kuesioner dapat dianggap reliabel hanya jika jawaban responden pada pertanyaan tersebut konsisten danimbang. Nilai *cronbach's alpha* kurang dari 0,70, variabel penelitian dianggap tidak reliabel. Program *Smart PLS 3.0* digunakan untuk melakukan uji reliabilitas penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016:107) “Suatu penelitian dianggap baik jika tidak mengalami masalah multikolinieritas. Nilai *cut off* yang digunakan adalah toleransi lebih dari 10 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) yang sudah ditetapkan kurang dari 10”.

Uji Normalitas

Ghozali (2016:160) menjelaskan “Uji normalitas umumnya dilakukan untuk mengevaluasi apakah model persamaan struktural sesuai dengan asumsi normalitas atau melanggar asumsi tersebut”. Uji ini dilakukan menggunakan program Smart PLS 3.0 untuk menguji nilai Excess Kurtosis atau Sweakness. Dalam penelitian ini, digunakan kriteria bahwa nilai tengah seharusnya berada dalam rentang -2,58 hingga 2,58 untuk menilai kecocokan distribusi data dengan distribusi normal.

Uji Goodness of Fit (GOF)

Ghozali (2016:98) berpendapat “Uji *Goodness of Fit* dilakukan untuk mengevaluasi seberapa baik model yang diuji cocok dengan data yang diamati, dengan menilai kesesuaian indeks dari hasil sampel”. Dalam penelitian ini, tiga indeks kecocokan diukur menggunakan *Smart PLS 3.0*, yaitu *Standardized Root Mean Square Residual*, *Chi-Square*, dan *Normed Fit Index*.

Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2016:97) “Uji koefisien determinasi biasanya digunakan untuk mengevaluasi

persamaan struktural dengan melihat nilai *R-Square*”. Dalam penelitian ini, uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar perubahan nilai *R-Square* yang dapat digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Analisis Persamaan Struktural

Inner model dinyatakan dalam sistem persamaan dengan menggunakan rumus struktural sebagai berikut:

a. Persamaan Struktural Efektivitas Kerja (Y_1)

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Kepuasan Kerja (Y_2)

$$Y_2 = \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + \beta_6 X_3$$

Kepuasan Kerja (Y_2)

$$Y_2 = \beta_7 Y_1$$

b. Persamaan struktural dengan menggunakan variabel mediasi

$$Y_2 = (\beta_8 X_1 + Y_1) + (\beta_9 X_2 + Y_1) + (\beta_{10} X_3 + Y_1)$$

Uji Hipotesis Penelitian

Variabel mediasi yang dikenal sebagai pengaruh tidak langsung, menentukan signifikansi tes ini. Jika nilai uji hipotesis penelitian menunjukkan pengaruh positif dan *p-value* tidak lebih dari 0,05, maka uji hipotesis ini dianggap signifikan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Responden yang menjadi subjek penelitian ini adalah para pegawai non ASN Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Situbondo yang dipilih sejumlah 69 orang.

Uji Validitas Konvergen (*Outer Loading*)

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator ($X_{1.1}$, $X_{1.2}$, $X_{1.3}$, $X_{1.4}$, $X_{1.5}$, $X_{2.1}$, $X_{2.2}$, $X_{2.3}$, $X_{3.1}$, $X_{3.2}$, $X_{3.3}$, $X_{3.4}$, $Y_{1.1}$, $Y_{1.2}$, $Y_{1.3}$, $Y_{2.1}$, $Y_{2.2}$, $Y_{2.3}$, $Y_{2.4}$, $Y_{2.5}$) yaitu lebih dari 0,7 dengan demikian instrumen penelitian dapat dinyatakan valid (angka berwarna hijau).

Uji Validitas Konvergen (AVE)

Hasil variabel X_1 Pengembangan Karir dengan nilai AVE 0,780 dinyatakan valid, untuk variabel X_2 Prestasi kerja dengan nilai AVE 0,836 dinyatakan valid, untuk variabel X_3 Kinerja karyawan dengan nilai AVE 0,815 dinyatakan valid, untuk hasil Y_1 Efektivitas kerja dengan nilai AVE 0,836 dinyatakan valid, dan untuk variabel Y_2 Kepuasan kerja dengan nilai AVE 0,774. Berdasarkan dari semua nilai Average Variance Extracted (AVE) menunjukkan bahwa nilai melebihi dari 0,5 dan memiliki warna hijau, maka hasilnya dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil variabel X_1 Pengembangan Karir dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,929 dinyatakan reliabel, untuk variabel X_2 Prestasi kerja dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,902 dinyatakan reliabel, untuk variabel X_3 Kinerja karyawan dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,924 dinyatakan reliabel, untuk hasil Y_1 Efektivitas kerja dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,902 dinyatakan reliabel, dan untuk variabel Y_2 Kepuasan kerja dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,927

dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil analisis data diatas, menunjukkan bahwa nilai *cronbachs alpha* lebih besar dari 0,70 dengan demikian instrumen yang digunakan *reliable*.

Uji Asumsi Klasik (Multikolinieritas)

Pada aplikasi *smart PLS 3.0* dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik "Multikolinieritas" apabila nilai VIF (*varians inflation factor*) $\leq 5,00$, namun apabila nilai VIF $> 5,00$ maka melanggar asumsi Multikolinieritas atau variabel bebas saling mempengaruhi (angka berwarna merah).

Uji Asumsi Klasik (Normalitas)

Hasil dari nilai *Excess Kurtosis* atau *Sweakness* untuk masing-masing indikator ($X_{1.1}$, $X_{1.2}$, $X_{1.3}$, $X_{1.4}$, $X_{1.5}$, $X_{2.1}$, $X_{2.2}$, $X_{2.3}$, $X_{3.1}$, $X_{3.2}$, $X_{3.3}$, $X_{3.4}$, $Y_{1.1}$, $Y_{1.2}$, $Y_{1.3}$, $Y_{2.1}$, $Y_{2.2}$, $Y_{2.3}$, $Y_{2.4}$, $Y_{2.5}$) Distribusi data penelitian normal antara -2,58 hingga 2,58.

Uji Goodness of Fit (GOF)

Uji *Goodness of Fit* (GOF) bertujuan untuk menentukan apakah distribusi data dari sampel mengikuti distribusi teoritis tertentu atau tidak. Dalam *Smart PLS 3.0*, uji ini menggunakan tiga ukuran fit model: SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*), *Chi-Square*, dan NFI (*Normed Fit Index*).

Uji Koefisien Determinasi

a. Variabel Pengembangan karir (X_1), Prestasi kerja (X_2) dan Kinerja karyawan (X_3) mempengaruhi Efektivitas kerja (Y_1) sebesar 0,781 (78,1%),

sedangkan sisanya 21,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

- b. Variabel Pengembangan karir (X1), Prestasi kerja (X2) dan Kinerja karyawan (X3) mempengaruhi Kepuasan kerja (Y2) sebesar 0,838 (83,8%), sedangkan sisanya 16,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

$$Y2 = (\beta8X1+Y1) + (\beta9X2+Y1) + (\beta10X3+Y1)$$

$$= (0,062X1+Y1) + (0,081X2+Y1) + (0,236X3+Y1)$$

Uji Hipotesis Penelitian

Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, serta untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Gambar uji model struktural dalam PLS akan disajikan sebagai berikut:

Analisis Persamaan Struktural (inner model)

$$Y1 = \beta1X1 + \beta2X2 + \beta3X3$$

$$= 0,159X1 + 0,207X2 + 0,602X3$$

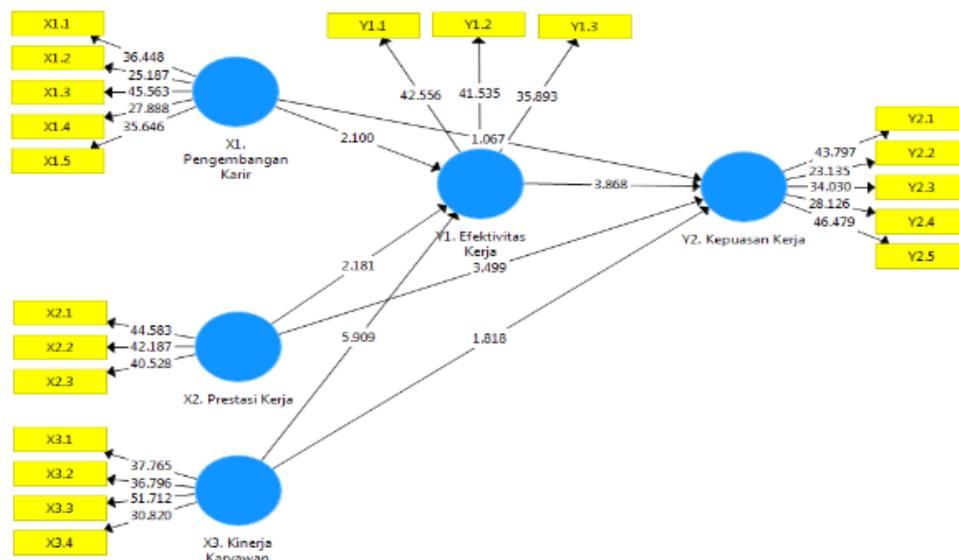
$$Y2 = \beta4X1 + \beta5X2 + \beta6X3$$

$$= 0,082X1 + 0,338X2 + 0,191X3$$

$$Y2 = \beta7Y1$$

$$= 0,392Y1$$

Analisis Persamaan Struktural (inner model) dengan variabel intervening



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi *Smart PLS*

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Efektivitas Kerja

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai original sampel yaitu positif (0,159). Nilai T Statistic yaitu 2,100 (>1,964) dengan nilai P value yaitu sebesar **0.036** (<0,05), maka dapat disimpulkan Pengembangan karir (X1) berpengaruh signifikan positif terhadap Efektivitas kerja (Y1), dengan demikian **Hipotesis 1 diterima**. Hal ini dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan kualitas produk atau layanan mereka dan meningkatkan efisiensi dalam operasi perusahaan atau organisasi. Adanya pengembangan karier berbanding lurus dengan adanya produktivitas dan efektivitas kerja. Sebab seorang karyawan yang terpicu untuk mengembangkan kariernya pada suatu lingkup organisasi, maka produktivitas karyawan tersebut akan semakin baik, sehingga apa yang diharapkan oleh organisasi atas efektivitas kerja dapat tercapai dan terpenuhi secara baik pula. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Ali dan Alimuddin (2021).

Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai original sampel yaitu positif (0,207). Nilai T Statistic yaitu 2,181 (>1,964) dengan nilai P value yaitu sebesar **0.030** (<0,05), maka dapat disimpulkan Prestasi kerja (X2) berpengaruh signifikan positif terhadap Efektivitas kerja (Y1), dengan demikian **Hipotesis 2 diterima**. Hal

ini dibuktikan dengan tingkat penyelesaian tugas yang baik, nilai moral yang dapat dipercaya serta kualitas kerja yang dimiliki mampu mendorong adanya efektivitas kerja dalam organisasi, sehingga hal tersebut dapat menghadirkan prestasi kerja pada karyawan tersebut. Prestasi kerja sangat berkaitan erat dengan efektivitas kerja, karena jika seorang karyawan memiliki kinerja baik yang dibuktikan dengan adanya prestasi maka dapat dipastikan karyawan tersebut juga memiliki tingkat efektivitas kerja yang baik pula. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Pramadita (2022).

Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai original sampel yaitu positif (0,602). Nilai T Statistic yaitu 5,909 (>1,964) dengan nilai P value yaitu sebesar **0.000** (<0,05), maka dapat disimpulkan Kinerja karyawan (X3) berpengaruh signifikan positif terhadap Efektivitas kerja (Y1), dengan demikian **Hipotesis 3 diterima**. Kinerja karyawan sangat menentukan kinerja perusahaan secara keseluruhan, hal tersebut penting bagi setiap organisasi dalam usaha pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Jika seorang karyawan mampu melaksanakan tugas tersebut, maka efektivitas kerja dapat tercapai. Jika tidak, maka efektivitas kerja organisasi secara keseluruhan dapat menurun. Sehingga dapat dikatakan bahwa efektivitas kerja organisasi dapat diukur melalui kinerja karyawan itu sendiri. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat

temuan penelitian terdahulu oleh Dalimunthe (2020).

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai original sampel yaitu positif (0,082). Nilai T Statistic yaitu 1,067 (<1,964) dengan nilai P value yaitu sebesar **0.287** (>0,05), maka dapat disimpulkan Pengembangan karir (X1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y2), dengan demikian **Hipotesis 4 ditolak**. Hal ini dikarenakan tidak banyaknya jumlah karyawan yang memiliki tekad untuk mengembangkan karirnya menjadi lebih baik sehingga tingkat kepuasan kerja dari organisasi secara keseluruhan juga ikut menurun. Atas sebab itulah kepuasan kerja yang ada di lingkup organisasi tidak tercipta secara optimal. Namun hal tersebut tidak serta merta menjadikan kepuasan kerja yang diperoleh menjadi buruk, hanya saja output kerjayang dihasilkan dari para karyawan tidak sebaik apabila mereka memiliki motivasi dan berkeinginan untuk mengembangkan karirnya. Sehingga dapat dikatakan pengembangan karir yang ada pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Situbondo hanya berpengaruh positif namun tidak secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menolak temuan penelitian terdahulu oleh Susilo dan Wulansari (2023).

Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai original sampel yaitu positif (0,338). Nilai T

Statistic yaitu 3,499 (>1,964) dengan nilai P value yaitu sebesar **0.001** (<0,05), maka dapat disimpulkan Prestasi kerja (X2) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y2), dengan demikian **Hipotesis 5 diterima**. Kepuasan kerja itu sendiri juga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, makin puas seorang karyawan terhadap pekerjaannya maka prestasi kerja karyawan tersebut akan meningkat sedangkan bagi karyawan dengan tingkat kepuasan rendah terhadap pekerjaannya maka prestasi kerja yang dihasilkan juga akan rendah. Karyawan yang bersemangat kerja cenderung lebih terlibat, massif, berkomitmen, dan proaktif dalam pekerjaan mereka. Sehingga menghasilkan tingkat kinerja yang lebih tinggi yang tentunya hal tersebut dapat menciptakan kepuasan kerja yang sama baiknya. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Dewi (2024).

Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai original sampel yaitu positif (0,191). Nilai T Statistic yaitu 1,818 (<1,964) dengan nilai P value yaitu sebesar **0.070** (>0,05), maka dapat disimpulkan Kinerja karyawan (X3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y2), dengan demikian **Hipotesis 6 ditolak**. Hal ini mungkin saja disebabkan oleh adanya ketidakmerataan hasil kerja dari tiap karyawan yang cenderung memiliki kinerja yang berbeda-beda. Hal tersebut memungkinkan terciptanya

ketimpangan nilai output yang dihasilkan dengan kualitas kerja yang dimiliki. Hal tersebut memperjelas bahwa kinerja karyawan yang ada pada Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Situbondo hanya berpengaruh positif namun tidak secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menolak temuan penelitian terdahulu oleh Hartawan dan Darma (2022).

Pengaruh Efektivitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai original sampel yaitu positif (0,392). Nilai T Statistic yaitu 3,868 ($>1,964$) dengan nilai P value yaitu sebesar **0.000** ($<0,05$), maka dapat disimpulkan Efektivitas kerja (Y1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y2), dengan demikian **Hipotesis 7 diterima**. Suatu efektivitas kerja dapat dipenuhi jika karyawan atau para pekerja mampu menghasilkan performa kerja yang maksimal. Seperti halnya kesiapan dan kesiagapan kerja, efisiensi, absentisme/kehadiran, motivasi dan semangat kerja maupun kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara tepat waktu dapat meningkatkan efektivitas kerja sebuah organisasi. Apabila hal tersebut dapat terpenuhi tentu juga turut menghadirkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat meningkat seiring dengan baiknya performa kerja yang dihasilkan para karyawan dengan lebih efektif sehingga mendorong output yang dihasilkan sesuai dengan keinginan. Berdasarkan hubungan korelasi tersebut maka dapat disimpulkan

efektifitas kerja yang baik mampu menghadirkan kepuasan kerja secara positif dan signifikan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Kurnia (2023).

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Efektivitas Kerja

Hasil uji hipotesis kedelapan dengan mengacu pada nilai original sampel yaitu (0,062). Nilai T Statistic yaitu 1,683 ($<1,964$) dengan nilai P value yaitu sebesar **0.093** ($>0,05$), maka dapat disimpulkan Pengembangan karir (X1) terhadap Kepuasan kerja (Y2) melalui Efektivitas kerja (Y1) berpengaruh positif namun tidak signifikan, dengan demikian **Hipotesis 8 ditolak**. Hal ini dikarenakan tidak banyaknya jumlah karyawan yang ingin mengembangkan karir mereka lebih jauh dan cenderung berada dalam zona nyaman. Meskipun performa yang ditunjukkan para karyawan sangat baik dan berpotensi untuk dikembangkan lebih dan lagi, tidak adanya faktor pelecut semangat mereka yang menjadikan keinginan untuk berkembang menjadi menurun. Namun efektivitas kerja yang dihasilkan tergolong cukup baik sehingga tetap mampu memberikan kepuasan kerja meski tidak sebaik apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi yang dapat mendorong kemampuan dan kinerja mereka. Sebab itulah yang menyebabkan tingkat kepuasan kerja yang diperoleh oleh Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Situbondo tidak meningkat meski efektivitas kerja yang dihasilkan telah amat baik.

Hasil penelitian ini menolak temuan penelitian terdahulu oleh Ali dan Alimuddin (2021), Kurnia (2023).

Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Efektivitas Kerja

Hasil uji hipotesis kesembilan dengan mengacu pada nilai original sampel yaitu (0,081). Nilai T Statistic yaitu 1,970 ($>1,964$) dengan nilai P value yaitu sebesar **0.049** ($<0,05$), maka dapat disimpulkan Prestasi kerja (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y2) melalui Efektivitas kerja (Y1) berpengaruh signifikan positif, dengan demikian **Hipotesis 9 diterima**. Hal ini dapat dibuktikan dari kinerja yang telah dihasilkan oleh karyawan yang berprestasi telah terbukti mampu menghadirkan efektivitas kerja sebuah organisasi dan mendorong terciptanya kepuasan kerja. Karyawan yang berprestasi cenderung memiliki kemampuan dan keterampilan yang lebih menonjol dibanding dengan karyawan yang lain. Hal ini tentu sangat menguntungkan bagi organisasi dalam tujuan mereka secara tepat waktu, efektif, dan lebih efisien, maka dari itu rasa puas cenderung akan ditunjukkan oleh atasan dan pimpinan organisasi terhadap prestasi kerja seorang karyawan yang mampu menghasilkan kepuasan kerja dengan mengoptimalkan efektivitas kerja yang dimiliki. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Pramadita (2022), Kurnia (2023).

Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Efektivitas Kerja

Hasil uji hipotesis kesepuluh dengan mengacu pada nilai original sampel yaitu (0,236). Nilai T Statistic yaitu 3,171 ($>1,964$) dengan nilai P value yaitu sebesar **0.002** ($<0,05$), maka dapat disimpulkan Kinerja karyawan (X3) terhadap Kepuasan kerja (Y2) melalui Efektivitas kerja (Y1) berpengaruh signifikan positif, dengan demikian **Hipotesis 10 diterima**. Semakin baik kinerja seorang karyawan maka akan semakin meningkatkan efektivitas kerja. Semakin baik pula efektivitas kerja yang tercipta maka semakin baik juga Tingkat kepuasan kerja yang akan diberikan oleh sebuah organisasi terhadap karyawan tersebut. Performa yang baik mampu memberikan rasa aman, nyaman, dan percaya dari para atasan kepada karyawan yang terbukti memiliki kinerja yang baik. Efektivitas kerja dalam organisasi pun juga akan meningkat apabila karyawan mampu memenuhi seluruh aspek yang menjadi keinginan dan tujuan organisasi. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dibuktikan bahwa kepuasan kerja dapat tercipta seiring dengan baiknya kinerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dengan memperlihatkan produktivitas dan efisiensi serta efektivitas kerja yang sama baiknya dengan kualitas performa kerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Dalimunthe (2020), Kurnia (2023).

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Pengembangan karir berpengaruh signifikan positif terhadap Efektivitas kerja (H1 diterima);
2. Prestasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Efektivitas kerja (H2 diterima);
3. Kinerja karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap Efektivitas kerja (H3 diterima);
4. Pengembangan karir berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (H4 ditolak);
5. Prestasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (H5 diterima);
6. Kinerja karyawan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (H6 ditolak);
7. Efektivitas kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (H7 diterima);
8. Pengembangan karir terhadap Kepuasan kerja melalui Efektivitas kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan (H8 ditolak);
9. Prestasi kerja terhadap Kepuasan kerja melalui Efektivitas kerja berpengaruh positif signifikan (H9 diterima);
10. Kinerja karyawan terhadap Kepuasan kerja melalui Efektivitas kerja berpengaruh positif signifikan (H10 diterima).

Saran

Bagi Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Situbondo

Hasil penelitian ini bagi Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Situbondo diharapkan dapat menjadi petunjuk mengenai pentingnya pemberian perhatian pada Pengembangan karir, Prestasi kerja dan Kinerja karyawan, serta Efektivitas kerja yang tepat bagi setiap elemen dan unsur organisasi dapat berperan ataupun memberikan pengaruh utamanya dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja SDM, maka dari itu peneliti berharap agar penelitian ini dapat terus dikembangkan sebagai bahan acuan ataupun bahan pengingat agar Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Situbondo dapat berkembang lebih baik lagi, terutama pada fokus untuk meningkatkan kinerja SDMnya.

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi Universitas untuk mengembangkan kurikulum tentang Manajemen Sumber Daya Manusia. Penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian ilmu, pengetahuan, dan informasi, serta menjadi referensi kepustakaan dan bahan wacana bagi mahasiswa dan pihak lain. Khususnya, penelitian ini relevan dalam konteks Pengembangan Karir, Prestasi Kerja, Kinerja Karyawan, dan Efektivitas Kerja, serta bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi Kepuasan

Kerja dalam pengelolaan organisasi pemerintahan.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi peneliti lain untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru yang berkaitan dengan variabel Pengembangan Karir, Prestasi Kerja, Kinerja Karyawan, Efektivitas Kerja, dan Kepuasan Kerja. Penelitian ini dapat menjadi dasar untuk pengembangan lebih lanjut sesuai dengan kebutuhan ilmu saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Alfadhil, T, Tulhusnah, L & Soeliha, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketenagakerjaan Di Kabupaten Situbondo Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Vol 3 (5): 861 – 875.
<https://doi.org/10.36841/jme.v3i5.4926>
- Ali, R. dan Alimuddin, F. 2021. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*. Volume 8 (2) : 13 - 126.
<https://stieamsir.ac.id/journal/index.php/man/article/view/63>
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Badriyah, M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka setia.
- Dalimunthe, N. (2020). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Efektivitas Kerja Pada Kantor Camat Medan Maimun. *Focus Ilmu Administrasi UPMI*. Volume 1 (2) : 58 - 65.
- Dewi, A. F. (2024). Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*. Vol 6 (1): 1-15.
<https://doi.org/10.34012/jebim.v6i1.5398>
- Ghozali, I. 2016. *Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hartawan, I. G. M. D dan Darma, K. R. S. 2022. Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Penempatan Kerja Pada KPN Werdhiyasa. *Jurnal Artha Satya Dharma*. Volume 15 (2) : 65 - 70.
<https://doi.org/10.55822/asd.v15i2.263>
- Hasanah, M, Tulhusnah, L & Fandiyanto, R. (2024). Pengaruh Kualitas Sdm, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Non Asn Di UPT

- Puskesmas Mangaran. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. FEB UNARS. Vol 3 (3): 529 – 543.
<https://doi.org/10.36841/jme.v3i3.4867>
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kurnia, S. dan Listen, G. 2023. Pengaruh Kedisiplinan, Efektivitas Kerja, Dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Trimulia Sarana Agung. *Buddhi Dharma University*. Volume 3 (2) : 1 - 6.
- Mangkunegara, A. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L. dan Jackson, J. H. 2016. *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pramadita. (2022). Pengaruh Pengawasan Dan Prestasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Di PT. Cipta Hasil Sugiarto Cirebon. *Jendela ASWAJA*, 3(02), 57-64.
<https://doi.org/10.52188/ja.v3i02.408>
- Sugiyono. 2017. *Manajemen Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunaryoto, D. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center Of Academic Publishing Service).
- Supranto, J. 2018. *Statistik Teori dan Aplikasi Edisi 8 Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-7. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Susilo, S., & Wulansari, P. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Taiho Nusantara. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 535-551.
<https://doi.org/10.31955/mea.v7i2.3043>
- Streers. M. R. 2017. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Tampubolon. 2017. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Papas Sinar Sinanti.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, S. E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.