



Pengaruh Desain Pekerjaan dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Fitria Desy Wahyudi^{1*}, Mukmin Suryatni¹

¹Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram, Indonesia.

Article Info

Received: January 8, 2024

Revised: March 22, 2024

Accepted: April 25, 2024

Published: April 30, 2024

Corresponding Author:

Fitria Desy Wahyudi

fitriadesy615@gmail.com

DOI: [10.29303/alexandria.v5i1.556](https://doi.org/10.29303/alexandria.v5i1.556)

© 2024 The Authors. This open access article is distributed under a (CC-BY License)



Abstract: This study aims to analyze the effect of job design and career development on work performance with job satisfaction as a variable that intervenes on traffic unit personnel of the east lombok district police. The method of using data using a questionnaire. Population of 59 personnel, with a sample as much 59. The analytical method uses Structural Equation Modeling (SEM) using the SmartPLS v.4.0 tool. The results showed that first, design has a positive but not significant effect on work performance. Second, the career development has a positive and significant effect on work performance. Third, job design has a positive and significant effect on job satisfaction. Fourth, the career development has a positive effect on job satisfaction. Fifth, job satisfaction has a positive and significant effect on work performance. Sixth, job design has a positive and significant effect on work performance through job satisfaction. Seventh, the career development has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction. Research results can be used as a basis for improving and improving job design, career development, job satisfaction, and work performance.

Keywords: Job Design; Career development; Work Performance; Job Satisfaction

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh desain pekerjaan dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada personel Satuan Lalu Lintas Polres Lombok Timur. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi 59 personel, dengan sampel sebanyak 59. Metode analisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan alat SmartPLS v.4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama, desain pekerjaan berpengaruh positif akan tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Kedua, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Ketiga, desain pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Keempat, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kelima, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Keenam, desain pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja. Ketujuh, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian dapat dijadikan dasar untuk meningkatkan dan memelihara desain pekerjaan, pengembangan karir, prestasi kerja dan kepuasan kerja.

Kata Kunci: Desain Pekerjaan; Pengembangan karir; Prestasi kerja; Kepuasan Kerja

Pendahuluan

Sumber daya manusia sebagai salah satu elemen dalam sebuah organisasi, merujuk pada individu-

individu yang bekerja di dalamnya. Istilah lain yang sering digunakan untuk menggambarkan SDM adalah personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan, dan potensi manusia yang berperan penting dalam mencapai tujuan

How to Cite:

Wahyudi, F.D., & Suryatni, M. (2024). Pengaruh Desain Pekerjaan dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *ALEXANDRIA (Journal of Economics, Business, & Entrepreneurship)*, 5(1), 45-52. <https://doi.org/10.29303/alexandria.v5i1.556>

perusahaan. Potensi manusia ini merupakan aset yang tidak berwujud dalam organisasi, yang dapat diubah menjadi kekuatan fisik dan non-fisik untuk mencapai target perusahaan. Di era globalisasi ini, manajemen sumber daya manusia menjadi semakin kompleks, dan oleh karena itu, perlu dibangun infrastruktur dan suprastruktur yang mendukung pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas.

Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tentunya suatu organisasi harus mampu untuk memberdayakan karyawannya. Pemberdayaan karyawan sangat penting untuk dilakukan karena kualitas pekerjaan dalam suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada. Manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi juga harus memperhatikan faktor-faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan agar dapat menghasilkan SDM berkualitas. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan SDM di organisasi adalah prestasi kerja karyawan

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara (2006), prestasi kerja adalah pencapaian hasil kerja seorang pegawai dalam hal kualitas dan kuantitas, yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Handoko (2014) mendefinisikan banyak faktor yakni bisa mempengaruhi prestasi kerja antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan.

Selain prestasi kerja, kepuasan kerja merupakan aspek yang tidak kalah penting dalam sumber daya manusia. Kepuasan kerja ini mengacu pada perasaan puas yang dialami dan dirasakan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Akan tetapi, banyak juga karyawan yang tidak mencapai kepuasan kerja di tempat mereka. Masalah ini mendapat perhatian dari berbagai pihak karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Robbins and Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Secara sederhana kepuasan kerja atau *job satisfaction* dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan yang dilakukan karena mereka merasa senang dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, penting bagi suatu organisasi untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan guna untuk mempertahankan performa serta talenta karyawan.

Dikarenakan kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi prestasi karyawan yang pada akhirnya

dapat mempengaruhi kinerja dari perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Robbins & Judge (2017) dan Armstrong (2014), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kepemimpinan, karakteristik atau desain pekerjaan, pengembangan karir atau promosi, rekan kerja, dan lingkungan kerja (salah satunya berupa teknologi).

Menurut Rachmawati (2008:44) desain pekerjaan adalah salah satu faktor pendorong kenaikan produktivitas suatu organisasi. Desain pekerjaan memadukan isi pekerjaan (tugas, wewenang, dan hubungan) balas jasa dan kualifikasi yang dipersyaratkan (keahlian, pengetahuan dan kemampuan) untuk setiap pekerjaan dengan cara memenuhi kebutuhan karyawan ataupun organisasi.

Selain desain pekerjaan, faktor pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja serta kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi. Semakin baik pengembangan karir yang diberikan maka semakin tinggi pula angka prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan, begitupun sebaliknya apabila pengembangan karir yang diberikan oleh suatu organisasi buruk maka prestasi kerja dan kepuasan kerja karyawan juga akan rendah. Hal tersebut akan berimplikasi terhadap pencapaian tujuan serta visi misi dari organisasi tersebut. Tercapainya produktivitas karyawan yang tinggi tidak terlepas dari pengembangan karir yang diberikan oleh suatu organisasi terhadap karyawannya. Menurut Stone dalam Kadarisman (2013) pengembangan karir merupakan suatu proses atau kegiatan mempersiapkan karyawan untuk menduduki jabatan dalam suatu organisasi yang akan dilakukan dimasa yang akan datang.

Hasil dari penelitian terdahulu membuktikan adanya beberapa perbedaan hasil penelitian hubungan antara desain pekerjaan, pengembangan karir, prestasi kerja, dan kepuasan kerja. Penelitian tersebut diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2022) ditemukan bahwa Desain pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di lingkungan PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya. SWardani dan Permatasari (2022) menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja

Muh Saad (2022) Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir dan desain pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. Effendi et al., (2018) menunjukkan bahwa desain pekerjaan dan sistem pembagian penghargaan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Suminsurya Mesindolestari Medan. Bahri dan Nisa (2017) menunjukkan bahwa pengembangan karir dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan. Yuniastuti (2011) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Saputra et al., (2023) menunjukkan bahwa desain pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Nuraning (2019) menyimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Adanya pengaruh tidak langsung dari Pengembangan Karir terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.

Adapun penelitian lain yang menunjukkan hasil berbeda yakni penelitian yang dilakukan oleh Elsiningtyas dan Nuvriasari (2023) menyatakan bahwa Desain pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Telkom Akses Pugeran Yogyakarta. Ikhsan, (2022) menunjukkan bahwa secara parsial pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Rahmah Hijrah Agung Kota Lhokseumawe. Sumadi, Gus Andri, Sepris Yonaldi, (2013) Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa desain pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Padang. Mabruroh, (2017) menunjukkan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Paru Dungus Madiun. Putra et al., (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Telkom Akses Padang. Maheswari et al., (2023) menyatakan bahwa variabel pengembangan karir, tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Data menunjukkan bahwa prestasi kerja atau kinerja dari satuan lalu lintas polres lombok timur mengalami naik dan turun sejak tahun 2020-2023. Pada tahun 2020, presentase penyelesaian kasus yaitu sebesar 74%, pada tahun 2021, presentase penyelesaian kasus yaitu sebesar 51%, pada tahun 2022, presentase penyelesaian kasus yaitu sebesar 72%, dan pada tahun 2023, presentase penyelesaian kasus yaitu sebesar 61%.

Berdasarkan fenomena serta penelitian terdahulu, terdapat celah penelitian yang menarik untuk dikaji kembali. Disamping itu, pada kajian sebelumnya dijelaskan bahwa desain pekerjaan dan pengembangan karir sangat penting untuk diperhatikan karena mampu

untuk meningkatkan prestasi kerja serta kepuasan kerja dari anggotanya. Sehingga dibutuhkan kemampuan atasan dalam memberikan desain pekerjaan dan pengembangan karir yang baik guna untuk meningkatkan prestasi serta kepuasan kerja anggotanya sehingga peneliti merasa tertarik untuk membuat suatu kajian lebih mendalam mengenai masalah tersebut dengan judul penelitian "Pengaruh Desain Pekerjaan dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Personel Satuan Lalu Lintas Polres Lombok Timur".

Metode

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang diterapkan dalam studi ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengidentifikasi korelasi antara dua variabel atau lebih, seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2018).

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Kantor Satuan Lalu Lintas Polres Lombok Timur yang berlokasi berlokasi di Jl. Sayid Saleh, Pancor, Kec. Selong, Kabupaten Lombok Timur, Nusa Tenggara Barat.

Populasi penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah personel satuan lalu lintas polres lombok timur yang berjumlah 59 orang yang terdiri dari 4 perwira, 55 bintara. Karena jumlah populasi yang kurang dari 100 orang, maka semua populasi menjadi responden yang akan diteliti yaitu 59 orang.

Metode pengumpulan data

Di dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data sample sensus. Dalam hal ini metode sensus merupakan suatu metode dimana seluruh populasi diambil menjadi responden penelitian (Nazir, 1999, p.65.).

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara, Menurut Lexy J. Moleong (2012:186) wawancara merupakan percakapan yang memiliki maksud tertentu. Percakapan biasanya dilakukan oleh minimal 2 orang (pihak) yaitu antara pihak pewawancara (interviewer) dan terwawancara (interviewee).
2. Angket, angket merupakan metode pengumpulan data yang telah dilakukan dengan cara memberikan beberapa macam pertanyaan yang berhubungan dengan masalah penelitian. Menurut Sugiyono (2017:142) kuesioner merupakan metode

pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya

Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Menurut Sugiyono (2013) Kuesioner adalah instrumen pengumpulan data yang melibatkan penyampaian serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk mendapatkan jawaban.

Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berupa angka yang dikumpulkan dalam penelitian dan bersumber dari skor jawaban kuesioner yang diperoleh dari responden.

Sumber Data

1. Data Primer menurut Sugiyono (2018 : 456) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data tersebut dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber pertama. Data primer yang diperoleh melalui jawaban kuesioner yang diisi oleh para personel Satuan Lalu Lintas Polres Lombok Timur.
2. Data sekunder adalah data yang mengacu kepada informasi yang diberikan dari sumber yang telah ada. Menurut Sugiyono (2018 : 456) adalah data yang tidak langsung diberikan kepada pengumpul data misalnya melalui dokumen ataupun melalui orang lain.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden sesuai dengan jumlah sampel yaitu 59 orang personel Satuan Lalu Lintas Polres Lombok Timur dengan karakteristik yang diperoleh sebagai berikut :

Tabel 1. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	52	88,1%
Perempuan	7	11,9%
Total	59	100%

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa jumlahresponden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 52 orang dengan presentase 88,1% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 7 orang dengan presentase 11,9%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa responden pada penelitian ini didominasi oleh laki-laki. Hal ini dikarenakan instansi lebih

membutuhkan personel laki-laki untuk pekerjaan di unit lalu lintas ini.

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Presentase
<25	2	3,39%
25-35	28	47,46%
36-45	23	38,98%
46-55	6	10,17%
Total	59	100%

Berdasarkan Tabel 2 diatas dapat dilihat umur dari responden, adapun responden yang berumur di bawah 25 tahun berjumlah 2 orang dengan presentase 3,39%, responden yang berumur 25-35 tahun berjumlah 28 orang dengan presentase 47,46%, responden yang berumur 36-45 tahun berjumlah 23 orang dengan presentase 38,98%, dan terakhir responden yang berumur 46-55 tahun berjumlah 6 orang dengan presentase 10,17%. Berdasarkan data usia responden, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berada dalam kelompok usia produktif, yaitu 25-35 tahun, dengan presentase yang cukup tinggi, mencapai 47,46%. Kelompok usia 36-45 tahun juga termasuk dalam rentang usia produktif dan memiliki presentase yang signifikan sebesar 38,98%. Oleh karena itu, kesimpulannya adalah bahwa mayoritas responden berada pada rentang umur yang dianggap sebagai umur produktif, yang mungkin memiliki dampak pada hasil survei terkait dengan preferensi, kebiasaan, atau pandangan yang relevan dengan kelompok usia tersebut

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
<5 tahun	19	32,2%
5-10 tahun	20	33,9%
11-15 tahun	3	5,08%
16-20 tahun	11	18,64%
>20 tahun	6	10,17%
Total	59	100%

Berdasarkan Tabel 3 diatas dapat dilihat masa kerja dari responden yang telah bekerja selama kurang dari 5 tahun berjumlah 19 orang dengan presentase 32,2%, responden yang bekerja selama 5-10 tahun berjumlah 20 orang dengan presentase 33,9%, responden yang bekerja selama 11-15 tahun berjumlah 3 orang dengan presentase 5,08%, responden yang bekerja selama 16-20 tahun berjumlah 11 orang dengan presentase 18,64%, dan responden yang bekerja selama lebih dari 20 tahun berjumlah 6 orang dengan presentase 10,17%.

Tabel 5. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMA	45	76,27%
S1	13	22,03%
D3	1	1,69%
Total	59	100%

Berdasarkan data tabel 5 diatas dapat dilihat identitas responden dengan jenjang pendidikan SMA

Tabel 6. Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values
Desain Pekerjaan (X1) -> Prestasi Kerja (Y)	0.152	0.997	0.319
Pengembangan Karir (X2) -> Prestasi Kerja (Y)	0.281	2.157	0.031
Desain Pekerjaan (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.519	4.568	0.000
Pengembangan Karir (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.380	2.904	0.004
Kepuasan Kerja (Z) -> Prestasi Kerja (Y)	0.506	2.672	0.008
Desain Pekerjaan (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Prestasi Kerja (Y)	0.263	1.973	0.049
Pengembangan Karir (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Prestasi Kerja (Y)	0.192	1.969	0.049

Pada Tabel 6, diperoleh hasil uji hipotesis:

1. Pengaruh Desain Pekerjaan terhadap Prestasi Kerja

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara desain pekerjaan terhadap prestasi kerja dengan nilai original sampel sebesar 0,152 dan memiliki nilai t statistik sebesar $0,997 < 1,96$. Sedangkan nilai P-value $> \alpha$ sebesar $0,319 > 0,05$. sehingga hipotesis pertama menyatakan bahwa desain pekerjaan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja **DITOLAK**. Artinya desain pekerjaan belum mampu memberikan kontribusi yang lebih untuk meningkatkan prestasi kerja anggota. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Devi Rahmawati (2002), Sembiring, Cory Lovina (2011) dan Muh Haerdiman Saad (2022) yang menyimpulkan bahwa desain pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Akan tetapi, hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dyan Elsiningtyas dan Audita Nuvriasari (2023) yang menyatakan bahwa desain pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara pengembangan karir terhadap prestasi kerja dengan nilai original sampel sebesar 0,281 dan memiliki nilai t statistik sebesar $2,157 > 1,96$. Sedangkan nilai P-value $< \alpha$ sebesar $0,031 < 0,05$. sehingga hipotesis kedua menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja **DITERIMA**. Artinya, semakin baik pengembangan karir dalam instansi kepolisian maka akan meningkatkan semangat para anggota untuk menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik. Hasil ini sesuai dengan pendapat Martoyo

sebanyak 45 orang dengan frekuensi 76,27%, D3 sebanyak 1 orang dengan frekuensi 1,69% dan responden dengan jenjang pendidikan S1 sebanyak 13 orang dengan frekuensi 22,03%.

Hasil uji tingkat signifikansi dapat dilihat pada tabel 1. Rangkuman hasil pengujian hipotesis dengan alat analisis SmartPLS. Nilai koefisien jalur diperoleh dari output SmartPLS yang dapat dilihat di bawah ini.

(2007), upaya untuk pengembangan karir dapat dimulai dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi, karena prestasi kerja ini menjadi dasar bagi semua usaha pengembangan karier lainnya. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulisty Wardani dan Rita Intan Permatasari (2022) dan Dwi Wahyuni, Hamidah Nayati Utami, Ika Ruhana (2014) yang membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

3. Pengaruh Desain Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara pengembangan karir terhadap prestasi kerja dengan nilai original sampel sebesar 0,519 dan memiliki nilai t statistik sebesar $4,568 > 1,96$. Sedangkan nilai P-value $< \alpha$ sebesar $0,000 < 0,05$. sehingga hipotesis ketiga menyatakan bahwa desain pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja **DITERIMA**. Artinya, Desain pekerjaan memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya. Robbins dan Judge (2015) berpendapat bahwa hasil dari penilaian terhadap aspek-aspek tertentu dari pekerjaan akan menciptakan perasaan positif. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Puput Nurul Hayati, Lies Putriana, Fahrudin Salim (2021), dan Abid, Moeed A., et al. (2013) yang menyatakan bahwa desain pekerjaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dengan nilai original sampel sebesar 0,380 dan memiliki nilai t statistik sebesar 2,904 > 1,96. Sedangkan nilai P-value < alpha sebesar 0,004 < 0,05. sehingga hipotesis keempat menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja **DITERIMA**. Sejalan dengan itu, Dessler (1997) berpendapat bahwa dengan adanya perencanaan dan pengembangan karir, keuntungan yang jelas bagi pegawai adalah kepuasan, pengembangan pribadi, dan kehidupan kerja yang berkualitas. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulthan Rafi Susilo dan Puspita Wulansari (2023) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dengan nilai original sampel sebesar 0,506 dan memiliki nilai t statistik sebesar 2,672 > 1,96. Sedangkan nilai P-value < alpha sebesar 0,008 < 0,05. sehingga hipotesis keempat menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja **DITERIMA**. Sejalan dengan hal itu, Robbins (2008:99) berpendapat tentang kepuasan kerja memberikan landasan yang kuat untuk mengaitkannya dengan prestasi kerja. Anggota yang puas dengan pekerjaannya memiliki potensi untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni Bahua, Abd. Rahman Pakaya, dan Andi Yusniar Mendo (2022) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja.

6. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh desain pekerjaan terhadap prestasi kerja

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara desain pekerjaan terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja dengan nilai original sampel sebesar 0,263 dan memiliki nilai t statistik sebesar 1,973 > 1,96. Sedangkan nilai P-value < alpha sebesar 0,049 < 0,05. Sehingga hipotesis keenam menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi desain pekerjaan terhadap prestasi kerja **DITERIMA**. Sejalan dengan itu, menurut Robbins & Coulter (2010:118), desain pekerjaan mengacu pada cara di mana tugas-tugas digabungkan untuk membentuk pekerjaan yang utuh. Pembagian tugas yang jelas dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Suharto Agus Saputra (2020) Terdapat

pengaruh positif dan signifikan desain pekerjaan terhadap kepuasan kerja. Abid, Moeed A., et al. (2013), terdapat korelasi positif yang signifikan antara Desain Pekerjaan dan Kepuasan Karyawan. Wahyuni Bahua, Abd. Rahman Pakaya, dan Andi Yusniar Mendo (2022) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja.

7. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja

Hasil uji terhadap koefisien parameter antara pengembangan karir terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja dengan nilai original sampel sebesar 0,192 dan memiliki nilai t statistik sebesar 1,969 > 1,96. Sedangkan nilai P-value < alpha sebesar 0,049 < 0,05. Sehingga hipotesis ketujuh menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengembangan karir terhadap prestasi kerja **DITERIMA**. Sejalan dengan itu, Soeprihanto (dikutip Muftiani, 2004) berpendapat bahwa penting untuk memberikan pembinaan karier kepada karyawan-karyawan agar mereka dapat merasa puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan prestasi mereka, yang juga bermanfaat bagi organisasi. Dengan demikian, pengembangan karier memiliki potensi untuk mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulthan Rafi Susilo dan Puspita Wulansari (2023) menunjukkan bahwa pengembangan karier berdampak signifikan positif kepada kepuasan kerja dan pelatihan berpengaruh signifikan positif kepada kepuasan kerja. Sulisty Wardani dan Rita Intan Permatasari (2022) membuktikan bahwa pengembangan karir yang baik akan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Wahyuni Bahua, Abd. Rahman Pakaya, dan Andi Yusniar Mendo (2022) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa: (1) Desain pekerjaan berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya penerapan desain pekerjaan yang baik dan sesuai belum mampu memberikan kontribusi yang lebih untuk meningkatkan prestasi kerja; (2) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Semakin baik pengembangan karirnya maka semakin tinggi prestasi kerja; (3) Desain pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin sesuai dan semakin baik desain pekerjaannya maka semakin tinggi kepuasan kerja; (4) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin sesuai dan semakin

baik pengembangan karirnya maka semakin tinggi kepuasan kerja; (5) kepuasan kerja memediasi desain pekerjaan terhadap prestasi kerja. Jika desain pekerjaan berjalan dengan baik mampu meningkatkan prestasi kerja yang secara tidak langsung dipengaruhi oleh kepuasan kerja; (7) kepuasan kerja memediasi pengembangan karir terhadap prestasi kerja. Jika tingkat pengembangan karir berjalan dengan baik mampu meningkatkan prestasi kerja yang secara tidak langsung dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Daftar Pustaka

- Abid, A. Moeed., Ambreen Sarwar., Kashif Imran., Abdul Jabbar., & Abdul Hannan. 2013. Effect of Job Design on Employee Satisfaction (A Study of Fertilizer Companies Listed in Lahore Stock Exchange). *European Journal of Business and Management*. Vol. 5, No.19, pp. 1-8.
- Amstrong, Michael. (2014). *A Handbook of Human Resources Management Practice*. 13th edition. Philadelphia: Kogan Page.
- Effendi, A. S. (2018). Analisis Pengaruh Desain Kerja dan Sistem Pemberian Penghargaan Terhadap Kepuasan kerja Karyawan PT. Suminsurya Mesindolestari Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*, Vol.4, No.2, 20-42.
- Elsiningtyas, D., & Nuvriasari, A. (2023). Kontribusi Kedisiplinan, Kemampuan Kerja dan Desain Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Telkom Akses Pugeran Yogyakarta. In *Jurnal Manajemen Dewantara* (Vol. 7, Issue 1). www.dataindonesia.id
- Hani, T. Handoko. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta.
- Ikhsan, M & D. N. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Rahmah Hijrah Agung di Kota Lhokseumawe. *Negotium: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol.5, No.1, 39-53
- Mabruroh, F., & Wijaya, A. L. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Paru Dungus Madiun. *The 9th FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi - Universitas PGRI Madiun* Vol. 5 No. 1. 86-97
- Maheswari, M, R, A., Siti Mujanah & Sumiati. (2023). The Effect of Career Development, Job Demands and Job Resources on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables and Knowledge Sharing as Moderating Variables at Pt Pramana Artha Raharja. *International Journal of Social Science And Human Research*, Vol. 6. 1160-1172
- M. Kadarisman. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi 1 Cetakan 2. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. (2006). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika. Aditama.
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, BPFEYogyakarta
- Moleong, Lexy J. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung : Rosda Karya.
- Nazir. (1999). *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nuraning, R. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Perusahaan Daerah Bank Pekreditan Rakyat Bantul)*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Indonesia.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Robbins, Stephen, & Coulter, Mary. (2010). *Manajemen*. Edisi Kesepuluh, Jilid 1. Jakarta : Erlangga.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy. (2011). *Organizational behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. (2017) *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Saad, M, H. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Desain Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan*. Skripsi. Universitas Bosowa, Indonesia.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sumadi., Gus Andri., Sepris Yonaldi. (2013). Pengaruh Desain Pekerjaan dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Padang. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 4, No. 2, pp.1-17.
- Suharto Agus Saputra, M., & Nurdiana Dihan, F. (2020). *Pengaruh Desain Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Asana Grove Hotel Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Islam Indonesia
- Wahyuni, B., Pakaya, A, R & Mendo, A, Y. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Tingkat Stres Kerja*

- Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. *JAMBURA*, Vol. 4. No. 3. 67-76
- Wardani, S & P, R, I .(2022). Pengaruh Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Staf Umum Bagian Pergudangan Penerbangan Angkatan Darat (PENERBAD) di Tangerang. *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS VOL.12, NO. 1*. 13-25
- Yuniastuti, R, M. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Organik Agro System di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 1 No. 2*. 199-210