

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA
DENGAN KEPUASAN KERJA PEKAWAI SEBAGAI
INTERVENING PEKAWAI BAGIAN KLINIS PADA RUMAH SAKIT
NGUDI WALUYO WLINGI BLITAR**

**THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT ON PERFORMANCE
WITH THE SATISFACTION OF OWNERSHIP AS AN INTERVENING
EMPLOYEE PART OF THE CLINICAL AT HOSPITAL NGUDI
WALUYO WLINGI BLITAR**

Satria Ardi Pradana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya
Jalan MT. Haryono Nomor 165 Malang

ardisatria7@gmail.com

Dosen Pembimbing:

Agung Nugroho Adi, SE.MM, HRM

Agung4554@yahoo.co.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yaitu 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan 3) untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja dengan kepuasan kerja pegawai sebagai intervening. Jenis penelitian yang dilakukan ini adalah penelitian *survey*. Dalam penelitian ini populasi adalah pegawai bagian klinis yaitu sebanyak 270 pegawai, dengan menggunakan teknik *proportional random sampling* maka jumlah sampel ditetapkan sebanyak 73 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Ngudi Waluyo Wlingi Blitar. Artinya bahwa dengan semakin baiknya pengembangan karir yang dilakukan oleh Rumah Sakit Ngudi Waluyo Wlingi Blitar maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan 2) Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ngudi Waluyo Wlingi Blitar. Artinya bahwa dengan semakin baiknya pengembangan karir yang dilakukan oleh Rumah Sakit Ngudi Waluyo Wlingi Blitar maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. 3) Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja dengan kepuasan kerja pegawai sebagai intervening pada Rumah Sakit Ngudi Waluyo Wlingi Blitar. Hasil analisis menunjukkan kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Kinerja dan Kepuasan Kerja

**THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT ON PERFORMANCE
WITH THE SATISFACTION OF OWNERSHIP AS AN INTERVENING
EMPLOYEE PART OF THE CLINICAL AT HOSPITAL NGUDI
WALUYO WLINGI BLITAR**

ABSTRACT

The purpose of this study is 1) To find out and analyze career development has a significant effect on employee job satisfaction 2) To find out and analyze career development has a significant effect on employee performance and 3) to know and analyze career development influences performance with employee job satisfaction as intervening.

The type of research that does this is survey research. In this study, the population was clinical section consisting of 270 employees, using a proportional random sampling technique so that the number of samples was 73 respondents. The data analysis technique used in this study is descriptive statistical analysis and path analysis.

The results showed that 1) Career development had a significant effect on employee job satisfaction at Ngudi Waluyo Hospital Wlingi Blitar. It means that with the better career development carried out by Ngudi Waluyo Wlingi Blitar Hospital, employee job satisfaction will experience improvement 2) Career development has a significant effect on employee performance at Ngudi Waluyo Hospital Wlingi Blitar. This means that with the better career development carried out by Ngudi Waluyo Wlingi Blitar Hospital, employee performance will increase. 3) Career development influences performance with employee job satisfaction as intervening at Ngudi Waluyo Hospital Wlingi Blitar. The results of the analysis show that employee job satisfaction can increase the influence of career development on employee performance.

Keywords: Career Development, Job Performance and Satisfaction

PENDAHULUAN

Upaya dalam perencanaan secara tepat terkait dengan keberadaan sumberdaya manusia maka dengan sendirinya akan memberikan jaminan bahwa aktivitas yang dilakukan karyawan diinstansi dapat dimaksimalkan. Sumberdaya manusia memiliki peranan yang penting untuk menjalankan aktivitas operasional, karena hanya sumberdaya manusia yang berkualitas maka segala bentuk perencanaan yang telah ditetapkan dapat dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan (Rivai dan Sagala, 2009). Upaya perusahaan dalam mencapai tujuan ditentukan oleh pencapaian kinerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas operasional diperusahaan.

Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumberdaya manusia yang dimiliki dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif pula. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut

Siagian (2002) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, pengembangan karier, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat diketahui bahwa pengembangan karier merupakan salah satu upaya perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawan diperusahaan.

Pengembangan karir pada suatu instansi dapat memberikan dukungan agar pegawai tetap memiliki keinginan untuk bekerja secara maksimal sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Pengembangan karir dapat memberikan dukungan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, sehingga dengan semakin tepatnya pengembangan karir maka dengan sendirinya jaminan kepuasan kerja dapat secara maksimal dirasakan pegawai. Pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap

kepuasan kerja karyawan (Hendra, 2008)

Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya, dimana upaya peningkatan kinerja pegawai juga ditentukan tingkat kepuasan pegawai dalam bekerja diperusahaan dimana dalam hal ini terkait dengan kebijakan pengembangan karir yang ditetapkan oleh instansi. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dapat mempengaruhi hasil kerja para pegawai di instansi, sebagai pegawai yang memiliki kepuasan yang tinggi akan memandang pekerjaannya sebagai hal yang menyenangkan, berbeda dengan pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang rendah, akan melihat pekerjaannya sebagai hal yang menjemukan dan membosankan sehingga pegawai tersebut bekerja dengan keadaan yang terpaksa. Kepuasan kerja menjadi hal

penting yang harus dipenuhi oleh instansi sehingga para pegawai dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki (Siagian, 2002).

Rumah Sakit Ngudi Waluyo Wlingi Blitar merupakan salah satu dinas di bawah naungan Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar, dimana instansi ini bertugas memberikan pelayanan publik di bidang kesehatan. Kenyataan tersebut menjadikan instansi ini diharapkan mampu memberikan pelayanan secara maksimal kepada masyarakat. Rumah Sakit Ngudi Waluyo Wlingi Blitar juga memberikan kebebasan kepada karyawan untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki para pegawai sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat dilakukan secara maksimal. Upaya nyata yang telah dilakukan yaitu dengan mendorong para pegawai untuk meningkatkan pendidikan, mengikutsertakan para pegawai untuk mengikuti diklat, pelatihan, studi banding sebagai upaya peningkatan karir dalam bekerja di instansi. Pengembangan karir

yang dilakukan yaitu sebagai upaya peningkatan kepuasan kerja para pegawai diinstansi. Rumah Sakit Ngudi Waluyo Wlingi Blitar memberikan kesempatan secara luas kepada pegawai untuk meningkatkan atau mengembangkan karirnya dalam bekerja diinstansi.

Permasalahan lain terkait dengan pengembangan karier para karyawan yaitu selama ini kebijakan karier yang ditetapkan belum sepenuhnya menjangkau seluruh pegawai yang ada di instansi. Pengembangan karier yang ditetapkan selama ini hanya dilakukan pada bagian-bagian tertentu sehingga tidak dapat memberikan dukungan sepenuhnya dalam pengembangan karier yang dilakukan. Banyaknya birokrasi yang ditetapkan menjadikan aktivitas atau kegiatan pengembangan karier menjadi permasalahan dalam bidang sumberdaya manusia pada Rumah Sakit Ngudi Waluyo Wlingi Blitar.

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Ngudi Waluyo Wlingi Blitar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ngudi Waluyo Wlingi Blitar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ngudi Waluyo Wlingi Blitar.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja dengan kepuasan kerja pegawai sebagai penghubung pada Rumah Sakit Ngudi Waluyo Wlingi Blitar

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir menurut Rivai dan Sagala (2011), yaitu proses peningkatan

kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan”. Menurut Mangkunegara (2012) yaitu: “Aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal”. Sedangkan menurut (2011:505) yaitu: “Hasil-hasil yang muncul dari interaksi antara perencanaan karir individu dan manajemen karir institusional”.

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja tidak terlihat secara nyata tetapi dapat terwujud dalam suatu hasil pekerjaan. Seseorang menemukan kepuasan kerjanya dapat tercermin pada sikap yang antusias, penuh kesenangan, kegembiraan dan kebahagiaan dalam mengerjakan tugas. Menurut Davis, Newstrom (2012) yaitu: “Seperangkat perasaan

pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan”.

Sedangkan menurut Siagian (2012) menyatakan bahwa: “Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya”. Karena itu tidak sederhana dalam melakukan analisis terhadap kepuasan kerja karyawan, banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Sedangkan menurut Martoyo (2010) kepuasan kerja adalah: “Keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi yang dirasakan para karyawan dalam bekerja di perusahaan. Kondisi kepuasan tersebut dapat tercermin dari sikap para karyawan dalam bekerja di perusahaan.

Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*performance*) karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pencapaian kinerja yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Berikut ini pengertian atau definisi kinerja dari beberapa tokoh :

Menurut Rivai & Basri (2005), “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”. Mangkunegara (2012) menyatakan, “Kinerja adalah

hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Simanjuntak (2005), “Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu”.

BAB III. METODE PENELITIAN

Sifat penelitian ini yaitu replikasi, penelitian replikasi adalah penelitian yang menjawab masalah penelitian yang sama, yang bertujuan menggugurkan teori yang digunakan di penelitian-penelitian sebelumnya dengan rancangan yang lebih valid. Penelitian replikasi tidak dapat dihindari dan wajib dilakukan. Tidak ada penelitian yang betul-betul asli. Setiap peneliti berupaya menjawab masalah penelitian berdasarkan

teori yang ada, dan dia akan sangat berjasa bila mampu menggugurkan (merefutasi) teori tersebut dengan rancangan yang lebih kuat. Penelitian ini merupakan replikasi dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Nanda Ameliany (2016).

Jenis penelitian yang dilakukan ini adalah penelitian *survey*, dimana peneliti melakukan observasi dalam pengumpulan data, peneliti hanya mencatat data seperti apa adanya, menganalisis dan menafsirkan data tersebut. Menurut Singarimbun (2006), penelitian *survey* adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan yang pokok.

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian atau keseluruhan dari unit, unsur individu atau obyek yang menjadi sumber sampel untuk diteliti keadaan dan sebabnya. Menurut Malhotra dalam buku Widayat (2004), populasi adalah keseluruhan kelompok dari orang-

orang, peristiwa, atau barang-barang yang diminati oleh peneliti untuk diteliti. Dalam penelitian ini populasi adalah pegawai bagian klinis yaitu sebanyak 270 pegawai. Menurut Widayat, (2004) sampel adalah suatu sub kelompok dari populasi yang dipilih dalam penelitian. Selain itu adanya pengambilan sampel dimaksudkan untuk memperoleh keterangan mengenai obyek-obyek penelitian dengan cara mengamati sebagian populasi. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel penelitian yaitu sebanyak 73 pegawai.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik *proportional random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara random dengan jumlah yang proporsional pada tiap-tiap populasi. Adapun pertimbangan dalam pengambilan sampel secara proporsional yaitu dapat mewakili seluruh pegawai bagian klinis di Rumah Sakit Ngudi Waluyo Wlingi Blitar. Jadi

jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 73 karyawan

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis path. Uji prasyarat analisis diperlukan untuk mengetahui apakah data yang telah diperoleh memenuhi syarat untuk dianalisis dengan menggunakan *path analysis*. Sebelum melakukan perhitungan menggunakan *path analysis* terlebih dahulu data harus memenuhi asumsi-asumsi *path analysis*. Menurut Engkos (2013) asumsi-asumsi *path analysis* meliputi: (1) hubungan antar variabel bersifat linear, adaptif dan bersifat normal; (2) hanya sistem aliran kausal ke satu arah artinya tidak ada arah kausalitas yang terbalik; (3) variabel terikat (*endogen*) minimal dalam skala ukuran interval dan ratio; (4) menggunakan sampel probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel; (5) instrumen penelitian telah diukur dan dinyatakan valid

dan reliabel; (6) model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan benar berdasarkan teori dan konsep-konsep yang relevan artinya model teori yang dikaji atau yang diuji dibangun berdasarkan kerangka teoritis tertentu yang mampu menjelaskan hubungan kausalitas antar variabel yang diteliti. Apabila data telah memenuhi asumsi dasar analisis jalur, maka langkah berikutnya adalah uji asumsi klasik.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan suatu bentuk penerapan dari regresi berganda yang menggunakan diagram jalur sebagai petunjuk terhadap pengujian hipotesis yang kompleks. Analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menguji sebab akibat berdasarkan pada pengetahuan, perumusan teori dan asumsi, juga dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian serta menafsir hubungan tersebut.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk membuktikan apakah model regresi linier berganda yang dipergunakan dalam penelitian ini telah

memenuhi asumsi klasik atau belum, maka selanjutnya akan dilakukan evaluasi ekonometrika. Evaluasi ekonometrika terdiri dari uji normalitas data, multikolinearitas, uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas Data

Tabel 1

Hasil Uji Normalitas Data

Keterangan	<i>Unstandardized Residual</i>
N	73
Normal Parameters	
Mean	0,00000000
Std. Deviation	1,74160313
Most Extreme Differences	
Absolute	0,158
Positive	0,158
Negative	-0,120
Kolmogorov – Smirnov Z	1,346
Asymp. Sig (2-tailed)	0,053

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji normalitas data dapat diperoleh nilai sig. lebih besar dari 0,05, yaitu sebesar 0,053 berdasarkan hasil tersebut maka data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Berikut ini akan disajikan hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS *for windows*, secara lengkap hasil tersebut dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	<i>Collinerty Statistic</i>	
(Constan) Pegembangan Karier	1,097	0,906

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai VIF masing-masing variabel bebas di sekitar angka satu dan nilai *tolerance* mendekati angka 1. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan bebas multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam

model regresi terjadi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas, hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Park dapat disajikan pada tabel 3.

Tabel 3
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Model	<i>Standartzed Coefficients</i>	t_{hitung}
(Constan) LnX1	38,419	-0,726

Sumber: Data primer diolah

Dari ketiga regresi di atas, dapat diketahui nilai t dan dibandingkan dengan t tabel pada $df = N - 2$ yaitu dalam hal ini t pada $DF = 71$ dan Batas Kritis 0,05 dua sisi. Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak

ada gejala heteroskedastisitas = (-0,726) sedangkan t tabel sebesar 1,292.

a. Linieritas

Pengujian asumsi klasik yang terakhir ialah pengujian

asumsi linieritas, yakni dengan memperhatikan memperhatikan nilai signifikansi dari *deviation of linierity*. Berikut hasil

pengujian asumsi linieritas yang ditunjukkan pada tabel 4 berikut:

Tabel 4
Hasil Pengujian Linieritas

	df	F	Signifikansi
Kinerja * Pengembangan Karier	72	1,347	0,222

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel 4.17, diketahui bahwa nilai signifikansi yang ditunjukkan lebih besar dari nilai kritis yang digunakan, yakni 0,05 ($\alpha=5\%$). Hasil ini menjelaskan bahwa persamaan yang digunakan dalam penelitian ini lolos asumsi linieritas.

Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Ngudi Waluyo Wlingi Blitar

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengukur pengaruh antara satu

variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengembangan karir dan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja pegawai Bagian klinis di Rumah Sakit Ngudi Waluyo Wlingi Blitar. Proses perhitungann dengan menggunakan program *SPSS versi 21.0 for windows*. Tingkat kepercayaan yang digunakan sebesar 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil analisis regresi linier sederhana dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Variabel Dependen	Variabel Independen	Standartzed Coefficients	t_{hitung}	Sig
Pengembangan karier (X)	Kepuasan kerja	0,855	13,895	0,000
Konstanta				= 5,022
R				= 0,855
R square				= 0,731
Adjusted R Square				= 0,727
F				= 193,060

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2019

$$Y = 5,022 + 0,855X + e$$

Pada persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. 5,022, merupakan nilai konstanta, yaitu estimasi dari kepuasan kerja karyawan di Bagian klinis di Rumah Sakit Ngudi Waluyo Wlingi Blitar. Jika variabel independen yaitu pengembangan karier diasumsikan sama dengan 0, secara konstanta akan bernilai sebesar 5,022.
- b. $b = 0,855$ merupakan slope atau koefisien arah variabel pengembangan karier.

Hasil analisis menunjukkan apabila pengembangan karier naik satu satuan, maka kepuasan kerja pegawai juga akan naik sebesar 0,855. Hal ini berarti pengembangan karier semakin tinggi maka kepuasan kerja akan semakin tinggi.

e = merupakan nilai residu atau kemungkinan kesalahan dari model persamaan regresi, yang disebabkan karena adanya kemungkinan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi variabel kepuasan kerja pegawai Bagian klinis di

Rumah Sakit Ngudi Waluyo Wlingi Blitar (Y) tetapi tidak dimasukkan kedalam model persamaan.

Koefisien determinasi (R^2) dapat digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari keseluruhan variabel independen (X) yang berpengaruh terhadap variabel dependen (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi. Pada Tabel 4.13 dapat

diketahui bahwa nilai Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,731 atau 73,1%. Artinya variabel kepuasan kerja pegawai Bagian klinis di Rumah Sakit Ngudi Waluyo Wlingi Blitar dipengaruhi sebesar 73,1% oleh variabel pengembangan karier sedangkan sisanya 26,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dengan demikian adanya pengembangan karier akan cenderung meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ngudi Waluyo Wlingi Blitar

Hasil analisis regresi linier sederhana dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini:

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Variabel Dependen	Variabel Independen	<i>Unstandartzed Coefficients</i>	<i>t</i>_{hitung}	Sig
Kinerja (Y)	Pengembangan karier (X)	0,797	11,113	0,000
Konstanta				= 5,199
R				= 0,797
R square				= 0,635
<i>Adjusted R Square</i>				= 0,630
F				= 123,495

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2019

$$Y = 5,199 + 0,797 X + e$$

Pada persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. 5,199, merupakan nilai konstanta, yaitu estimasi dari kepuasan kerja karyawan di Bagian klinis di Rumah Sakit Ngudi Waluyo Wlingi Blitar. Jika variabel independen yaitu pengembangan karier diasumsikan sama dengan 0, secara konstanta akan bernilai sebesar 5,199.
- c. $b = 0,797$ merupakan slope atau koefisien arah variabel pengembangan karier. Hasil analisis menunjukkan apabila pengembangan karier naik satu satuan, maka kinerja pegawai

juga akan naik sebesar 0,797. Hal ini berarti pengembangan karier semakin tinggi maka kinerja akan semakin tinggi.

- e = merupakan nilai residu atau kemungkinan kesalahan dari model persamaan regresi, yang disebabkan karena adanya kemungkinan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai Bagian klinis di Rumah Sakit Ngudi Waluyo Wlingi Blitar (Y) tetapi tidak dimasukkan kedalam model persamaan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ngudi Waluyo Wlingi Blitar

Hasil analisis regresi linier sederhana dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini:

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Variabel Dependen	Variabel Independen	<i>Unstandartzed Coefficients</i>	<i>t</i> _{hitung}	Sig
Kinerja (Y)	Kepuasan Kerja (X)	0,674	6,739	0,000
Konstanta			= 12,792	
R			= 0,625	
R square			= 0,390	
<i>Adjusted R Square</i>			= 0,382	
F			= 45,415	

Sumber: Data Primer Diolah, Tahun 2019

$$Y = 12,792 + 0,674 X + e$$

Pada persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. 12,792, merupakan nilai konstanta, yaitu estimasi dari kinerja karyawan di Bagian klinis di Rumah Sakit Ngudi Waluyo Wlingi Blitar. Jika variabel independen yaitu kepuasan kerja diasumsikan sama dengan 0, secara konstanta akan bernilai sebesar 12,792.
- b. $b = 0,674$ merupakan slope atau koefisiensi arah variabel kepuasan kerja. Hasil analisis menunjukkan apabila kepuasan kerja naik

satu satuan, maka kinerja pegawai juga akan naik sebesar 0,674. Hal ini berarti kepuasan kerja semakin tinggi maka kinerja akan semakin tinggi.

- c. e = merupakan nilai residu atau kemungkinan kesalahan dari model persamaan regresi, yang disebabkan karena adanya kemungkinan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai Bagian klinis di Rumah Sakit Ngudi Waluyo Wlingi Blitar (Y) tetapi tidak dimasukkan kedalam model persamaan.

Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja dimediasi kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Ngudi Waluyo Wlingi Blitar

Tabel 7

Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja dengan kepuasan kerja pegawai sebagai intervening

Variabel	Varaibel Endogen	Direct Effect	Indirect Effect	Total Effect	t	Sig.	Kep.
Pengembangan Karier	Kepuasan	0,873	0	0,873	13,895	0,000	Signifikan
Kepuasan	kinerja	0,674	0	0,674	6,739	0,000	Signifikan
Pengembangan karier	Kinerja	0,873	(0,674x0,873) =0,588	1,461	13,895	0,000	Signifikan
N= 73							

$$Y_2 = PY_2X + (PY_1X \times PY_2Y_1)$$

Direct Effeect (pengaruh langsung) pengembangan karir terhadap kepuasan yaitu sebesar 0,873.

$$\text{IndirectEffect (IE)} = PY_1X \times PY_2Y_1$$

$$= 0,674 \times 0,873 = 0,588$$

$$\text{Total Effect} = PY_2X + (PY_1X \times PY_2Y_1)$$

$$= 0,873 + 0,588 = 1,461$$

Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan terbukti sebagai variabel *intervening* dalam hubungan

antara motivasi dengan loyalitas Nasabah BNI Syariah Kediri dalam pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ngudi Waluyo Wlingi Blitar. Hasil perhitungan menunjukkan pengaruh total lebih besar dari pada pengaruh secara langsung. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan *Indirect Effect (IE)* yang bernilai 0,873, sedangkan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja yaitu melalui kepuasan yaitu sebesar 1,461.

Uji Sobel

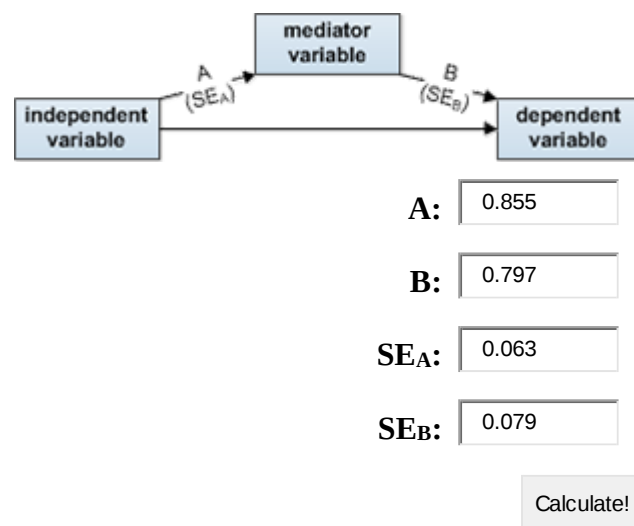
Uji sobel digunakan untuk mengetahui apakah

hubungan variabel yang melalui variabel mediasi mampu memberikan pengaruh yang signifikan sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Untuk lebih mudah menghitung

nilai dari variabel mediasi dalam penelitian ini yaitu variabel kepuasan kerja (M) dapat memanfaatkan *Sobel Test Calculator* sebagai berikut:

Gambar 4.2

Hasil Uji Sobel



Sobel test statistic: 8.09657530

One-tailed probability: 0.0000

Two-tailed probability: 0.0000

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan hasil *One-tailed probability* sebesar $0,0000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memediasi pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja

pegawai Rumah Sakit Ngudi Waluyo Wlingi Blitar.

Pembahasan

Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Ngudi Waluyo Wlingi Blitar.

Hasil analisis dapat diketahui bahwa pengembangan

karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ngudi Waluyo Wlingi Blitar. Artinya bahwa dengan semakin baiknya pengembangan karir yang dilakukan oleh Rumah Sakit Ngudi Waluyo Wlingi Blitar maka kinerja karyawan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nanda Amelianny (2016) menunjukkan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ngudi Waluyo Wlingi Blitar.

Hasil analisis dapat diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Ngudi Waluyo Wlingi Blitar. Artinya bahwa dengan semakin baiknya pengembangan karir yang dilakukan oleh Rumah Sakit Ngudi Waluyo Wlingi

Blitar maka kepuasan kerja karyawan mengalami peningkatan. Hasil penelitian mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hendra (2011) yang menunjukkan bahwa salah satu cara mengembangkan karir pegawai adalah melalui promosi, yakni perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilan semakin besar, dan menyebabkan kepuasan kerja tinggi.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ngudi Waluyo Wlingi Blitar.

Hasil analisis dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ngudi Waluyo Wlingi Blitar. Artinya bahwa dengan semakin meningkatnya kepuasan kerja maka kinerja karyawan mengalami

peningkatan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Petrus (2015) menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang meliputi gaji, promosi, supervisi, rekan sekerja, pekerjaan itu sendiri, dan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja dengan kepuasan kerja pegawai sebagai pada Rumah Sakit Ngudi Waluyo Wlingi Blitar

Hasil analisis dapat diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan terbukti mampu memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dan cukup penting baik bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab dan sumber kepuasan

kerja memungkinkan timbulnya usaha peningkatan kepuasan melalui kebijakan pengembangan karir yang ditetapkan oleh perusahaan. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya (As'ad, 2009). Kondisi ini memberikan gambaran mengenai pentingnya kepuasan kerja karyawan dalam upaya mendukung pencapaian tujuan atau kinerja yang telah ditetapkan.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : 1) Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ngudi Waluyo Wlingi Blitar. Artinya bahwa dengan semakin baiknya pengembangan karir yang

dilakukan oleh Rumah Sakit Ngudi Waluyo Wlingi Blitar maka kinerja karyawan mengalami peningkatan

2) Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Ngudi Waluyo Wlingi Blitar. Artinya bahwa dengan semakin baiknya pengembangan karir yang dilakukan oleh Rumah Sakit Ngudi Waluyo Wlingi Blitar maka kepuasan kerja karyawan mengalami peningkatan.

3) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Ngudi Waluyo Wlingi Blitar. Artinya bahwa dengan semakin meningkatnya kepuasan kerja maka kinerja karyawan mengalami peningkatan

4) Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan terbukti mampu memediasi pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan

maka diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1) Dalam upaya untuk memaksimalkan pencapaian kinerja karyawan maka diharapkan pihak manajemen rumah sakit untuk memberikan kesempatan dan mendukung sepenuhnya karir karyawan sehingga dapat memaksimalkan pencapaian kinerja. Upaya yang dilakukan yaitu dengan memberikan kesempatan karyawan untuk mengikuti diklat dan pelatihan yang mendukung karier dalam bekerja dan menetapkan kebijakan pengembangan karier secara terbuka kepada seluruh karyawan.

2) Pihak manajemen harus menetapkan batas waktu dalam proses penyelesaian pekerjaan sehingga pekerjaan dapat selesai tepat pada waktunya dan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan instansi. Selain itu pihak manajemen juga memberikan dukungan dalam upaya untuk meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja di instansi.

3) Pihak manajemen rumah sakit harus benar-benar memperhatikan mengenai penempatan para

karyawan dalam bekerja sehingga kesesuaian kemampuan dan tingkat pendidikan yang dimiliki sepenuhnya mendukung proses penyelesaian pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi. V, Penerbit Rineka Cipta: Jakarta.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2001, *Organisasi dan Kepuasan kerja Dasar Peningkatan Produktivitas*, Cetakan Ketiga, Penerbit Bumi Aksara: Jakarta.
- Hendra, 2008, Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Perum Pegadaian Malang
- Mahmudi, 2005, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kedua, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Martoyo, Susilo. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 4*. BPFE; Yogyakarta.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Salemba Empat, Jakarta.
- Payaman J. Simanjuntak, 2005, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI
- Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* Edisi 2. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal, 2005, *Performance Appraisal*, Edisi Pertama, Penerbit Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta.
- Siagian, Sondang, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan, Penerbit Bumi Aksara: Jakarta.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN; Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, 1995, *Metode Penelitian Survei*, Edisi Revisi, Jakarta: LP3S.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2000, *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*, Edisi Kedua, Cetakan Keempat, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta; Bandung.
- Vendriana Lisdiani, 2017, Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Hotel Grasia Semarang)
- Widayat dan Amirullah, 2002, *Riset Bisnis*, Edisi 1, Malang: CV. Cahaya Press.
- Widayat, 2004, *Riset Bisnis*, Edisi 1, Malang: CV. Cahaya Press.