

## PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI KANTOR BUPATI PADANG PARIAMAN

Vira Anisa Bahyu<sup>1</sup>, Dori Mittra Candana<sup>2</sup>, Olandari Mulyadi<sup>3</sup>

[viraanisa021@gmail.com](mailto:viraanisa021@gmail.com)<sup>1</sup>, [dorimirza07@gmail.com](mailto:dorimirza07@gmail.com)<sup>2</sup>,

[olandarimulyadi@upiypk.ac.id](mailto:olandarimulyadi@upiypk.ac.id)<sup>3</sup>

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Bupati Padang Pariaman bagian Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kab. Padang Pariaman. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kab. Padang Pariaman sebanyak 36 responden dengan menggunakan teknik kuantitatif. Metode pengumpulan data melalui survei dan menyebarkan kuesioner kepada pegawai sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Structural Equation Modeling (SEM) Dengan Partial Least Square (PLS). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengembangan Karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja.

**Kata Kunci:** Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja.

### ABSTRACT

*This study aims to test and determine the influence of career development and work motivation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable in the Padang Pariaman Regent Office, part of the Personnel and Human Resources Agency (BKPSDM) of Padang Pariaman District. The population and sample in this study were all Human Resources employees (BKPSDM) of Padang Pariaman Regency as many as 36 respondents using quantitative techniques. Data collection methods through surveys and distributing questionnaires to employees as respondents. The data analysis technique used is Structural Equation Modeling (SEM) analysis with Partial Least Square (PLS). Based on the results of the study showed that there was a positive and insignificant effect on Job Satisfaction. Work Motivation has a positive and significant effect on Job Satisfaction. Career Development has a positive and insignificant effect on Employee Performance. Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance. Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance. Career Development has a positive and insignificant effect on employee performance through Job Satisfaction. Work Motivation has a positive and significant effect on employee performance through Job Satisfaction.*

**Keywords:** Career Development, Work Motivation, Employee Performance and Job Satisfaction.

## PENDAHULUAN

Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Maka perlu lah dilakukan yang namanya pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan pengembangan atau pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang baik maka dengan mudah seorang pegawai dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas yang baik dimasa sekarang ataupun dimasa yang akan datang.

Diantara beberapa sumber daya yang ada di instansi, sumber daya manusia (pegawai) merupakan sumber daya yang paling penting. Hal ini dikarenakan manusia memiliki talenta dan kemampuan yang akan menuntun pada berbagai macam perilaku dan hasil kerja sehingga organisasi yang baik dan berkembang akan menitikberatkan pada perubahan internal yang positif berupa sumber daya manusia yang berkualitas dalam menampilkan kinerja sebagai upaya untuk menghadapi perubahan-perubahan lingkungan dan tuntutan global. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu instansi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan instansi lainnya.

Kinerja Pegawai adalah hasil yang dicapai seseorang menurut standar yang berlaku pada pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja adalah catatan hasil yang dihasilkan oleh fungsi atau aktivitas pegawai tertentu yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut standar yang berlaku pada pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja individu merupakan fondasi kinerja organisasi. Salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah memiliki pegawai yang kompeten, terampil dan termotivasi sehingga dapat diharapkan hasil kerja yang memuaskan ((Pasaribu dan Krisnaldy, 2020).

Dalam suatu instansi, baik instansi besar maupun instansi kecil tentunya mempunyai tujuan kegiatan yang ingin dicapai. Dalam upaya mencapai tujuan ini memerlukan sumber daya manusia atau individu dalam organisasi perusahaannya.

Begitu pula dengan Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) merupakan salah satu lembaga teknis daerah yang bertugas melaksanakan manajemen kepegawaian daerah. Sebagaimana diatur pula dalam peraturan Daerah Kabupaten Padang Pariaman Nomor 10 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat Daerah dimana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia melaksanakan fungsi penunjang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.

Peran strategis Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kab. Padang pariaman sebagai satuan kerja perangkat Daerah adalah untuk menjamin terselenggaranya manajemen kepegawaian yang SETIA (Simple, Efisien, Transparan, Inovasi dan Akuntabel).

Oleh sebab itu kualitas kerja dapat diukur berdasarkan tanggung jawab dan inisiatif yang dimiliki oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, sedangkan kuantitasnya Pekerjaan dapat diukur berdasarkan target pencapaian kerja dan batasan waktunya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Kinerja pegawai terpengaruh oleh banyak faktor, baik faktor internal maupun eksternal.

Oleh karena itu, instansi tersebut perlu menganalisis faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhinya kinerja pegawai, karena tidak setiap pegawai mempunyai kemampuan, keterampilan dan kepercayaan diri yang dibutuhkan untuk

melaksanakannya bekerja. Untuk itu, perlu dilakukan perbandingan pencapaian kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

**Perbandingan Pencapaian Target Realisasi Kinerja Jangka Menengah  
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia  
Pada Tahun 2021-2022**

NO	Sasaran Strategis	Indikator Sasaran	Target Jangka Menengah %		Realisasi Jangka Menengah %	
			2021	2022	2021	2022
1.	Meningkatnya kompetensi ASN Daerah	Persentase pegawai Memiliki sertifikat Peningkatan kompetensi	49,86	72,00	45,15	21,42
2.	Meningkatnya disiplin ASN	Persentase penurunan pelanggaran disiplin ASN	90,00	92,00	82,00	95,00
3.	Meningkatnya kesesuaian kualifikasi pengisian formasi ASN Sesuai kompetensi	Persentase pengisian jabatan sesuai formasi dan kompetensi	77,00	96,00	88,79	84,53
4.	Meningkatnya Penerbitan Dokumen Kepegawaian yang tepat waktu dan akurat	Persentase peningkatan penerbitan SK tepat waktu dan akurat	85,00	79,00	00,00	85,17
5.	Meningkat Akuntabilitas dan Kinerja BKPSDM	1.NilaiSAKIP BKPSDM 2.Indeks kepuasan pelayanan administrasi kepegawaian	97,00	79,00	98,12	82,02

*Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (2021)*

Menguraikan Rencana Strategis Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kab. Padang pariaman Tahun 2021-2022. Rencana Kerja memuat sasaran-sasaran strategis, indikator kinerja, target kinerja dan anggaran yang harus dicapai menjadi satu tahun implementasi. Target kinerja merupakan nilai kuantitatif yang melekat pada setiap indikator kinerja, baik pada tingkat sasaran strategis maupun tingkat aktivitas dan menjadi pembanding dalam mengukur keberhasilan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kab. Padang Pariaman yang dilaksanakan pada setiap akhir periode penerapan. Rencana Kerja merupakan wujud komitmen seluruh pegawai instansi dalam mencapai kinerja terbaik untuk memenuhi misi suatu instansi.

Pengembangan karir merupakan suatu proses peningkatan dan penambahan kemampuan pegawai untuk mencapai tujuan dan sasaran keberlanjutan di suatu instansi. Pengembangan karir merupakan tanggung jawab suatu instansi yang mempersiapkan pegawainya dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, sehingga pada waktu yang dibutuhkan instansi sudah memiliki pegawai dengan kualifikasi tertentu. Setiap pegawai harus diberi kesempatan untuk mengembangkan karirnya, yakni sebagai alat untuk memotivasi mereka agar dapat berprestasi lebih baik. Karir merupakan keseluruhan jabatan atau posisi yang mungkin diduduki seseorang dalam

instansi dalam kehidupan kerjanya, dan tujuan karir merupakan jabatan tertinggi yang akan diduduki seseorang dalam suatu instansi (Kosanke, 2019).

Menurut (Sinambela, 2019) motivasi kerja merupakan suatu daya penggerak yang mampu menciptakan kegairahan kerja dengan membangkitkan, mengarahkan dan berperilaku kerja serta mengeluarkan tingkat upaya memberikan kontribusi terbaiknya demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. penelitian yang dilakukan oleh (Novriansya, 2022) Motivasi kerja merupakan salah satu aktivitas yang penting bagi organisasi. Pegawai yang termotivasi akan menyumbangkan beberapa keahlian dengan penuh rasa tanggung jawab tanpa unsur paksaan. Motivasi memiliki pengaruh besar dalam mendorong diri seseorang untuk mencapai cita-citanya sehingga motivasi merupakan salah satu aktivitas yang penting bagi organisasi.

(Edy Sutrisno, 2019) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan pegawai yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik pegawai terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Kinerja pegawai akan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan organisasi.

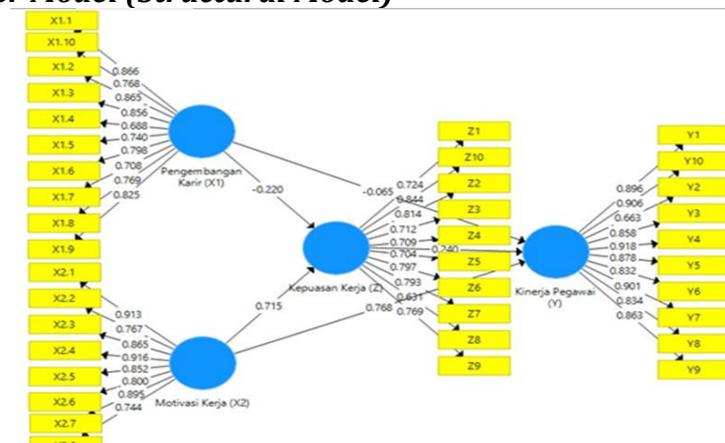
Berdasarkan pendapat dan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa apabila Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) ingin memastikan kinerja pegawainya meningkat dan menjadi lebih baik, sehingga salah satu upaya yang harus dilakukan adalah dengan penerapan pengembangan karir dan motivasi kerja.

## METODOLOGI

Pada penelitian ini menggunakan Metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari kantor bupati padang pariaman sebanyak 36 orang. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena jumlah populasi kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden sebanyak 36 orang. Metode pengumpulan data melalui survei dan menyebarkan kuesioner kepada pegawai sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) Dengan *Partial Least Square* (PLS).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Outer Model (*Structural Model*)



Sumber: Hasil uji Outer Model Smart PLS (2024)

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai convergent validity di atas 0,6.

**Penilaian Average Variance Extracted (AVE)**

Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Pengembangan Karir (X1)	0.625
Motivasi Kerja (X2)	0.716
Kepuasan Kerja (Z)	0.566
Kinerja Pegawai (Y)	0.736

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS (2024)

Berdasarkan gambar dan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

**Penilaian Reliabilitas**

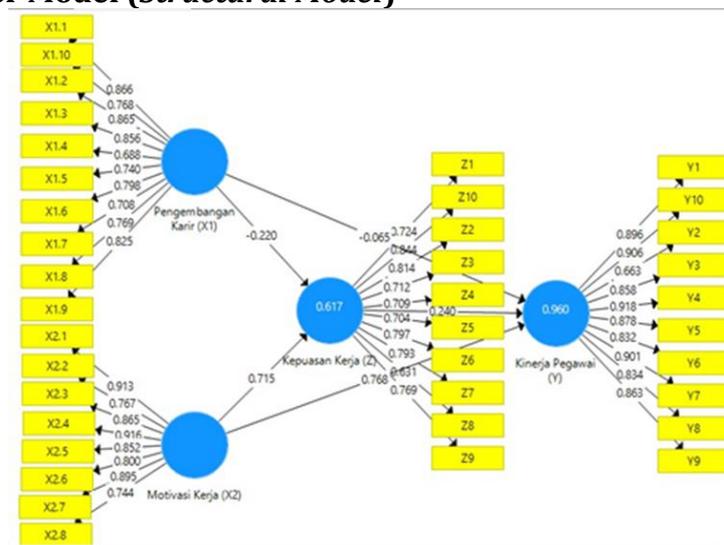
Nilai Reliabilitas

Konstruk (Variabel)	Coronbachs Alpha	rho_A	Composite Reliability	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	0.934	0.949	0.943	Reliable
Motivasi Kerja (X2)	0.943	0.951	0.953	Reliable
Kinerja Pegawai (Y)	0.959	0.963	0.965	Reliable
Kepuasan Kerja (Z)	0.915	0.932	0.928	Reliable

Sumber: Hasil Uji Outer Model

Berdasarkan output SmartPLS pada Tabel 4.15 di atas, telah ditemukan nilai composite reliability dan nilai cronbach alpha masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau Reliable. Untuk rho\_A memiliki nilai lebih besar dari > 0,7 ini menunjukkan bahwa keempat variabel laten telah memenuhi kriteria yang ditetapkan sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel laten tersebut memiliki reliabilitas yang baik sebagai alat ukur.

**Pengujian Inner Model (Structural Model)**



Sumber: Hasil uji Inner Model Smart PLS (2024)

Berikutnya, sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, maka penilaian *inner model* dievaluasi melalui dengan melihat nilai *R-Square*, untuk menilai pengaruh laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*.

### Uji *R-Square*

Evaluasi Nilai *R Square*

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0.617	0.594
Kinerja Pegawai (Y)	0.960	0.956

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS (2024)

Pada gambar diatas terlihat nilai *R-Square* konstruk kinerja pegawai sebesar 0,960 atau sebesar 96,0%, yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk kinerja pegawaidari konstruk Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan kepuasan kerja. Sementara nilai *R-Square* untuk konstruk kepuasan kerja sebesar 0,617 atau sebesar 61,7% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi kepuasan kerja.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis berujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel intervening. pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1.96 pada alpha 5%, maka Ha diterima

### Hasil Penelitian

Hipotesis	Pernyataan	P-Value	Keterangan
H <sub>1</sub>	Diduga adanya pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja	0,05 >0.107	Ditolak
H <sub>2</sub>	Diduga adanya motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja	0,05 <0.000	Diterima
H <sub>3</sub>	Diduga adanya pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai	0,05 >0.118	Ditolak
H <sub>4</sub>	Diduga adanya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai	0,05 <0.000	Diterima
H <sub>5</sub>	Diduga adanya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai	0,05 <0.011	Diterima
H <sub>6</sub>	Diduga adanya pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja	0,05 >0.185	Ditolak
H <sub>7</sub>	Diduga adanya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.	0,05 <0.010	Diterima

Sumber: Hasil Uji Outer dan Inner Model Smart PLS (2024)

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kapuasan Kerja

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan terdapat pengaruh yang tidak signifikan Pengembangan Karir terhadap kepuasan kerja. Dimana t-hitung 1.617 lebih kecil dari t-tabel 1.96 dan tingkat

signifikan lebih besar dari alpha ( $0.107 > 0.05$ ). Dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang berarti Pengembangan Karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Padang Pariaman bagian Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kab. Padang Pariaman.

#### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Dari hasil pengujian data dengan program *SmartPLS* ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja. Dimana t-hitung 9.606 lebih besar dari t-tabel 1.96 dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ( $0.000 < 0.05$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima yang berarti Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Padang Pariaman bagian Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kab. Padang Pariaman.

#### **Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan terdapat pengaruh yang tidak signifikan Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai. Dimana t-hitung 1.566 lebih kecil dari t-tabel 1.96 dan tingkat signifikan lebih besar dari alpha ( $0.118 > 0.05$ ). dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak yang berarti Pengembangan Karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Padang Pariaman bagian Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kab. Padang Pariaman.

#### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil pengujian data dengan program *SmartPLS* ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dimana t-hitung 10.178 lebih besar dari t-tabel 1.96 dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ( $0.000 < 0.05$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima yang berarti Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Padang Pariaman bagian Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kab. Padang Pariaman.

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil pengujian data dengan program *SmartPLS* ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Dimana t-hitung 2.554 lebih besar dari t-tabel 1.96 dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ( $0.011 < 0.05$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_5$  diterima yang berarti Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Padang Pariaman bagian Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kab. Padang Pariaman.

#### **Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja**

Pada hasil hasil uji pengaruh tidak langsung terdapat pengaruh yang tidak signifikan Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja. Dimana t-hitung 1.328 lebih Kecil dari t-tabel 1.96 dan tingkat signifikan lebih besar dari alpha ( $0.185 > 0.05$ ). Dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_6$  ditolak yang berarti Pengembangan Karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Padang Pariaman bagian Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kab. Padang Pariaman.

#### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja**

Pada hasil hasil uji pengaruh tidak langsung terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja. Dimana t-hitung 2.582 lebih besar dari t-tabel 1.96 dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ( $0.010$

< 0.05). Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>6</sub> diterima yang berarti Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Padang Pariaman bagian Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kab. Padang Pariaman.

## **KESIMPULAN**

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan Pengembangan Karir terhadap kepuasan kerja.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
6. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja.
7. Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Pasaribu dan Krisnaldy, 2020. (2020). Bab 2 telaah literatur kinerja karyawan. 1-14. <http://repository.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2016/B.111.16.0263/B.111.16.0263-05-BAB-II-20200902012637.pdf>
- Edy Sutrisno. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Kasus pada Karyawan Perumda Dharma Jaya). *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951-952., 2013-2015.
- Kosanke, R. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 12-46.
- Novriansya, D., Idayati, I., & Riance, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara. 1(1).
- Sinambela, L. P. dan S. S. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers. 1-39.