

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PUSKESMAS SUNGAI NANAM

Fiza Afriziana^{1*}, M. Afuan², Andre Ilyas³

^{1,2,3}Manajemen, Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang, Indonesia

Corresponding Author : Fiza Afriziana fizaafriziana378@gmail.com*

ARTICLE INFO

Kata Kunci:

Pengembangan Karir;
Kompetensi Kerja;
Kepuasan Kerja; Prestasi Kerja

Received : 20, Februari 2024

Revised : 11, Oktober 2024

Accepted : 22, November 2024

Published: 28, November 2024

©2024 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh pengembangan karir dan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di puskesmas sungai nanam metode pengumpulan data melalui survei dan menyebarkan kuesioner, dengan sampel 55 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur menggunakan aplikasi SmartPLS.

Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan uji persial pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, pengaruh positif dan tidak signifikan kompetensi kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh positif dan tidak signifikan pengembangan karir terhadap prestasi kerja, pengaruh positif dan tidak signifikan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja, pengaruh positif dan tidak signifikan pengembangan karir terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja, pengaruh positif dan tidak signifikan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja.

ABSTRACT

This study aims to examine how much influence career development and work competencies have on job performance with job satisfaction as an intervening variable at the Sungai Nanam health center. The data collection method is through surveys and distributing questionnaires, with a sample of 55 respondents. The analysis method used is path analysis using the SmartPLS application.

The results of the research obtained based on persial tests have a positive and significant effect on career development on job satisfaction, a positive and insignificant effect of work competence on job satisfaction, a positive and insignificant effect of career development on job performance, a positive and insignificant effect of work competence on job performance, a positive and insignificant effect of career development on job performance through job satisfaction, a positive and insignificant effect of work competence on job performance through job satisfaction.

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia di dalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Setiap organisasi didalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Sitorus et al., 2019).

Tanpa kemampuan yang baik dari karyawan, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak karyawan yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari prestasi kerja yang tidak maksimal prestasi kerja berasal.

Puskesmas Sungai Nanam adalah unit pelaksana teknis dinas yang bertanggung jawab terhadap pembangunan kesehatan di wilayah kerja Puskesmas Sungai Nanam. Jenis pelayanan yang disediakan oleh Puskesmas meliputi Standar Pelayanan Minimal (SPM) bidang kesehatan seperti : pelayanan kesehatan ibu hamil, pelayanan kesehatan ibu bersalin, pelayanan kesehatan bayi baru lahir, pelayanan kesehatan balita, pelayanan kesehatan usia pendidikan dasar, pelayanan kesehatan masyarakat dan lain sebagainya. Di bawah ini adalah data penilaian prestasi kerja di Puskesmas Sungai Nanam.

Tabel 1
Presentase jumlah Karyawan yang memiliki Prestasi Kerja yang rendah pada bulan oktober 2021- September 2022

Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah karyawan yang memiliki kerja rendah	Persentase karyawan yang memiliki nilai kinerja yang rendah	Nilai kon dit e	Yudisium karyawan
Oktober	55	19	35%	85 s/d 89	Sangat Baik
November	55	22	40%		
Desember	55	16	30%	70 s/d 84	Baik
Januari	55	13	24%		
Februari	55	15	27%	55 s/d 69	Cukup
Maret	55	18	33%		
April	55	16	29%		

Mei	55	16	29%	40 s/d 54	Kurang
Juni	55	20	36%	25 s/d 39	Buruk
Juli	55	19	35%		
Agustus	55	10	18%	10 s/d 24	Sangat Buruk
September	55	12	22%		

Sumber: Puskesmas Sungai Nanam, 2022

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa setiap bulannya pada Puskesmas Sungai Nanam pada tahun 2021 terdapat karyawan yang memiliki Prestasi Kerja yang rendah dan selalu berfluktuasi, pada bulan november 2021 dari 55 orang karyawan terdapat 22 orang yang memiliki Prestasi Kerja rendah.

Beberapa faktor lainnya yang mempengaruhi turunnya prestasi kerja seperti buruknya pengembangan karir dan kompetensi kerja karyawan puskesmas sungai nanam dan faktor lain nya berupa rendahnya kepuasan kerja yang mempengaruhi prestasi kerja sehingga kurangnya kepuasan kerja dan berdampak kepada prestasi. Selain itu kurangnya pengembangan karir dan kompetensi kerja pada puskesmas sungai nanam, maka prestasi kerja tidak tercapai sesuai yang diinginkan, dan karena kurangnya kompetensi kerja pada karyawan puskesmas sungai nanam, maka prestasi kerja tidak dapat tercapai dengan baik dan ditambah lagi kurangnya kepuasan kerja pada karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Prestasi Kerja

(Riswanda et al., 2022), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Sutrisno dalam (Yulianda, 2019) menjelaskan prestasi kerja sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Pengembangan Karir

Menurut (Umra Syitah et al., 2019) pengembangan karir adalah upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Sinambela (2019:409) mengemukakan bahwa "pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan karir pegawainya, terdiri dari manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir."

Kompetensi

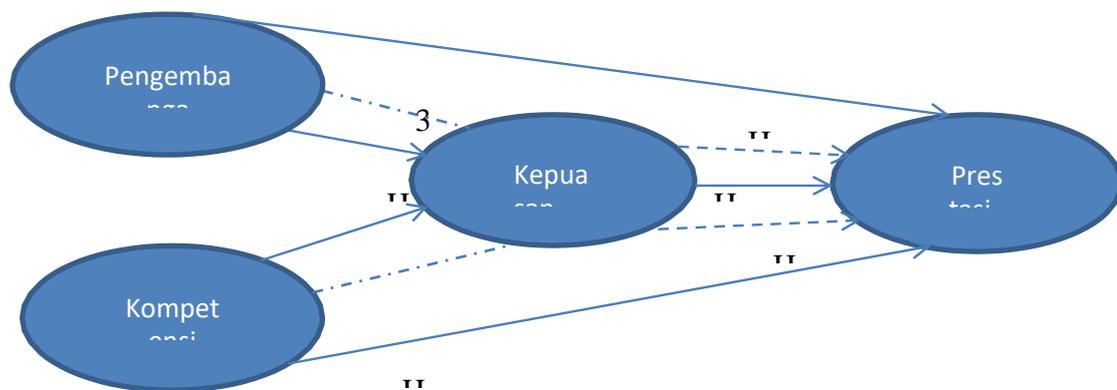
Rachmaniza (2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab- akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Sinaga

(2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan.

Kepuasan Kerja

Greenberg dan Baron (wibowo, 2020, P.415) mendeskripsikan Kepuasan Kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu, Vecchino (wibowo, 2020, P.415) menyatakan Kepuasan Kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening di Puskesmas Sungai Nanam”.



Gambar 1. Kerangka Pikir Teoritis

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu seperti yang telah dipaparkan di atas, maka penelitian ini akan mencoba menguji pengaruh pengembangan karir dan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di puskesmas sungai nanam dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada puskesmas sungai nanam.
- H2 : Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada puskesmas sungai nanam.
- H3: Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada puskesmas sungai nanam.
- H4: Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada puskesmas sungai nanam.

- H5: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada puskesmas sungai nanam.
- H6: Pengembangan karir berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada puskesmas sungai nanam.
- H7: Kompetensi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada puskesmas sungai nanam.

METODOLOGI

Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Sungai Nanam yang bertempat di Aie Baluluak Jorong Pasar Nagari Sungai Nanam, Kecamatan Lembah Gumanti, Kabupaten Solok, Sumatera Barat 27371, yaitu pada Kepala Puskesmas Sungai Nanam.

Populasi dan Sampel

Menurut **(Sugiyono, 2019)** mendefinisikan bahwa populasi adalah sebagai wilayah generalisasi terdiri atas objek subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan Puskesmas Sungai Nanam yang berjumlah 55 orang karyawan.

Menurut **(Sugiyono, 2019)** Mendefinisikan bahwa Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel penelitian adalah sebagian populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Menurut **(Sugiyono, 2019)** metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel sebanyak karyawan Puskesmas Sungai Nanam yang berjumlah 55 orang karyawan.

Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Menurut **(Sugiyono, 2019)** Sumber primer adalah sumber data langsung memberi data kepada pengumpul data. Data primer dari penelitian ini mencakup data yang diperoleh dari Puskesmas Sungai Nanam berdasarkan pertanyaan (kuesioner) yang terdiri dari : Variabel Pengembangan Karir, Kompetensi Kerja, Prestasi Kerja, dan Kepuasan Kerja.

2. Data Sekunder

Menurut **(Sugiyono, 2019)** Sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung, baik berupa keterangan maupun literature yang ada hubungan dalam penelitian yang sifatnya melengkapi atau mendukung data primer. Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data

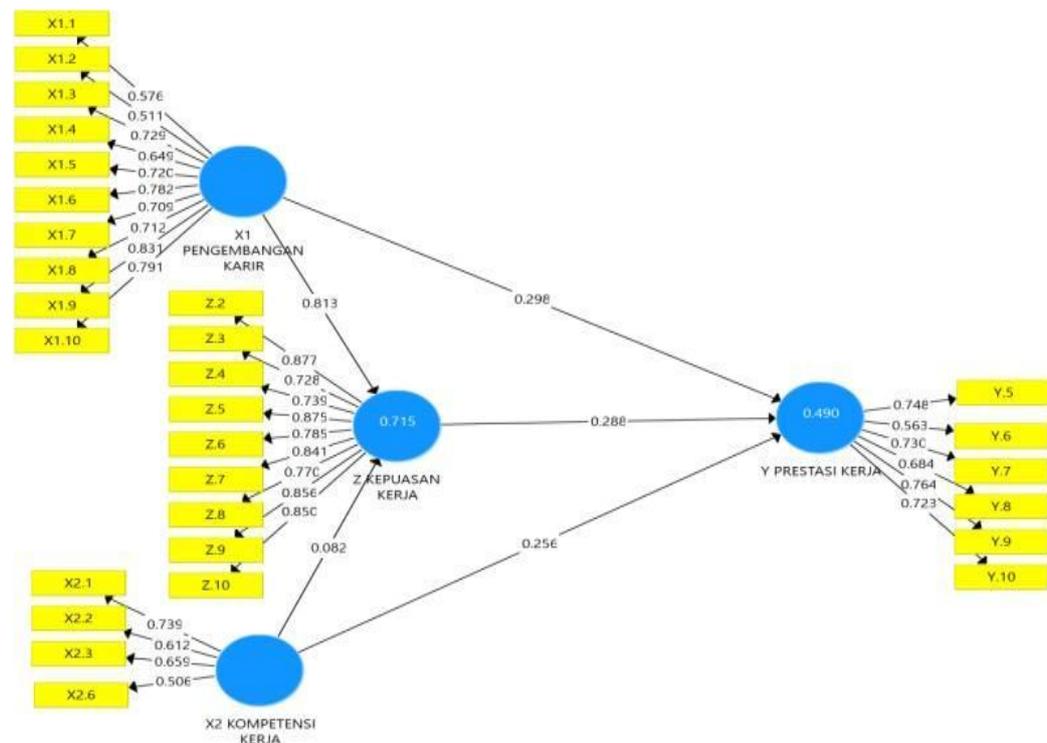
kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari internet yang berhubungan langsung dengan judul skripsi yaitu mengenai data Puskesmas Sungai Nanam.

HASIL PENELITIAN

Menilai Outer Model

Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisis data untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. 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 0,5.

Gambar 2
Outer Loadings



Sumber: hasil uji Outer model SmartPLS 4, 2024

Pengujian Outer Model Pengembangan Karir (X1)

Berdasarkan pengujian *outer model* pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian *convergent validity* sebagai berikut :

Table 2
Outer Loadings Pengembangan Karir

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
X1.1	0,576	Valid
X1.2	0,511	Valid
X1.3	0,729	Valid
X1.4	0,649	Valid
X1.5	0,720	Valid
X1.6	0,782	Valid
X1.7	0,709	Valid
X1.8	0,712	Valid
X1.9	0,831	Valid
X1.10	0,791	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS 4, 2024

Dari tabel di atas, terlihat semua item pertanyaan variabel Pengembangan Karir telah memiliki nilai *convergent validity* atau nilai *original sample estimate* di atas 0,5. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa seluruh item telah memenuhi untuk dilanjutkan ke analisis berikutnya.

Pengujian *Outer Model Kompetensi Kerja (X2)*

Berdasarkan pengujian *outer model* pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian *convergent validity* sebagai berikut :

Tabel 3
Outer Loadings Kompetensi Kerja

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
X2.1	0,739	Valid
X2.2	0,612	Valid
X2.3	0,659	Valid
X2.6	0,506	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS 4, 2024

Dari tabel di atas, terlihat semua item pertanyaan variabel Kompetensi Kerja telah memiliki nilai *convergent validity* atau nilai *original sample estimate* di atas 0,5. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa seluruh item telah memenuhi untuk dilanjutkan ke analisis berikutnya

Pengujian *Outer Model Prestasi Kerja (Y)*

Berdasarkan pengujian *outer model* pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian *convergent validity* sebagai berikut :

Tabel 4
Outer Loading Presentasi Kerja

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
Y.1	0,749	Valid
Y.2	0,565	Valid
Y.3	0,729	Valid
Y.4	0,685	Valid
Y.5	0,763	Valid
Y.6	0,722	Valid

Sumber: *Olahan SmartPLS 4, 2024*

Dari tabel di atas, terlihat semua item pertanyaan variabel Prestasi Kerja telah memiliki nilai *convergent validity* atau nilai *original sample estimate* di atas 0,5. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa seluruh item telah memenuhi untuk dilanjutkan ke analisis berikutnya.

Pengujian *Outer Model* Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan pengujian *outer model* pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian *convergent validity* sebagai berikut:

Tabel 5
Outer Loading Kepuasan Kerja

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
Z.2	0,727	Valid
Z.3	0,739	Valid
Z.4	0,875	Valid
Z.5	0,785	Valid
Z.6	0,841	Valid
Z.7	0,770	Valid
Z.8	0,856	Valid
Z.9	0,850	Valid
Z.P10	0,877	Valid

Sumber: *Olahan SmartPLS 4, 2024*

Dari tabel di atas, terlihat semua item pertanyaan variabel Kepuasan Kerja telah memiliki nilai *convergent validity* atau nilai *original sample estimate* di atas 0,5. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa seluruh item telah memenuhi untuk dilanjutkan ke analisis berikutnya.

Penilaian *Reliabilitas*

Setelah diketahui tingkat kevalidan data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat *reliabel* dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruksi dikatakan *reliabel* jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70.

Tabel 6
Nilai Construct Reliability dan Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
KEPUASAN KE...	0.949	0.940	0.953	0.678
KOMPETENSI K...	0.912	0.916	0.932	0.698
PENGEMBANG...	0.856	0.940	0.873	0.425
PRESTASI KERJA	0.891	0.894	0.907	0.496

Sumber : Output SmartPLS 4, 2024

Berdasarkan tabel di atas telah ditemukan nilai *cronbach alpha* diatas 0,60 artinya bahwa tingkat keandalan data telah baik atau handal. Kemudian nilai *composite reliability* masing-masing konstruk di atas 0,70, demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat keandalan data telah baik atau *reliable*.

Persamaan Model & R-Square

Penilaian *inner model* akan dievaluasi melalui nilai *R-Square*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Berikut estimasi *R-Square* :

Table 7
Evaluasi Nilai R-Square

	R Square	Adjusted R Square
Y PRESTASI KERJA	0.622	0.600
Z KEPUASAN KERJA	0.707	0.696

Sumber : Output SmartPLS 4, 2024

Pada tabel di atas, terlihat nilai *R-Square* konstruk Prestasi Kerja sebesar 0,622 atau sebesar 62,2%, yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk Prestasi Kerja dari konstruk Pengembangan Karir, Kompetensi Kerja dan Kepuasan Kerja, Sisanya 37,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ditentukan dalam penelitian ini. Sementara nilai *R-Square* untuk konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0,707 atau sebesar 70,7% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk Pengembangan Karir dan Kompetensi Kerja serta menjelaskan atau mempengaruhi Kepuasan Kerja, Sisanya 29,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ditentukan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Penelitian

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 H_a diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian *model struktural* :

Tabel 8
Nilai Path Coefficients

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1 PENGEMBANGAN KARIR -> Y PRESTASI KERJA	0.259	0.250	0.205	1.260	0.208
X1 PENGEMBANGAN KARIR -> Z KEPUASAN KERJA	0.830	0.826	0.078	10.653	0.000
X2 KOMPETENSI KERJA -> Y PRESTASI KERJA	0.277	0.306	0.150	1.843	0.066
X2 KOMPETENSI KERJA -> Z KEPUASAN KERJA	0.034	0.042	0.102	0.332	0.740
Z KEPUASAN KERJA -> Y PRESTASI KERJA	0.322	0.337	0.224	1.438	0.151

Sumber: Hasil uji inner model smartPLS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada tabel di atas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk Pengembangan Karir dan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan pengaruh konstruk, konstruk Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplikasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Pengaruh Pengembangan Karir (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS terlihat nilai pengaruh Pengembangan Karir sebesar 0,830 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,830 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 10,653 > 1,96, nilai P-Value 0,000 < 0,05 oleh karena itu H_0 ditolak **H1 diterima**, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja.

2. Pengaruh Kompetensi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS terlihat nilai pengaruh Kompetensi Kerja sebesar 0,034 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Kompetensi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,034 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Kompetensi Kerja dan Kepuasan Kerja. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 0,332 < 1,96, nilai P-Value 0,740 > 0,05 oleh karena itu H_0 diterima **H2**

ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Kompetensi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

3. Pengaruh Pengembangan Karir (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS terlihat nilai pengaruh Pengembangan Karir sebesar 0,259 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,259 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $1,260 < 1,96$, nilai P-Value $0,208 > 0,05$ oleh karena itu H_0 diterima **H3 ditolak**, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Pengembangan Karir dan Prestasi Kerja.

4. Pengaruh Kompetensi Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS terlihat nilai pengaruh Kompetensi Kerja sebesar 0,277 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Kompetensi Kerja terhadap Prestasi Kerja. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,277 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Kompetensi Kerja dan Prestasi Kerja. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $1,843 < 1,96$, nilai P-Value $0,066 > 0,05$ oleh karena itu H_0 diterima **H4 ditolak**, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Kompetensi Kerja dan Prestasi Kerja.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS terlihat nilai pengaruh Kepuasan Kerja sebesar 0,322 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,322 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $1,438 < 1,96$, nilai P-Value $0,151 > 0,05$ oleh karena itu H_0 diterima **H5 ditolak**, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Kompetensi Kerja dan Prestasi Kerja.

Analisis Jalur

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 9
Result Path Analysis

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
X1 PENGEMBA...	0.267	0.279	0.198	1.352	0.177
X2 KOMPETEN...	0.011	0.015	0.038	0.287	0.774

Sumber: Hasil uji inner model, 2023

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%).

Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau $1,325 < 1,96$, nilai P-Value $0,177 > 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H0 diterima dan **H6 ditolak**, dengan kata lain terdapat pengaruh yang tidak signifikan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja.

Nilai t-statistik < t-tabel 1,96 atau $0,287 < 1,96$, nilai P-Value $0,774 > 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H0 diterima dan **H7 ditolak**, dengan kata lain terdapat pengaruh yang tidak signifikan Kompetensi Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja.

KESIMPULAN

Kesimpulan pada penelitian ini yaitu, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada puskesmas sungai nanam, terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara kompetensi kerja terhadap kepuasan kerja pada puskesmas sungai nanam, terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara pengembangan karir terhadap prestasi kerja pada puskesmas sungai nanam, terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara kompetensi kerja terhadap prestasi kerja pada puskesmas sungai nanam, terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada puskesmas sungai nanam, kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengembangan karir terhadap prestasi kerja, kepuasan kerja tidak mampu memediasi kompetensi kerja terhadap prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Riswanda, S. A., Sutrisna, A., Barlian, B., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Perjuangan Tasikmalaya, U. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Prestasi Kerja (Survei pada Karyawan Bagian Pemasaran PT. Bumi Makmur Indah Pangandaran). *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(12), 4299–4302.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.

Umra Syitah, S., Jurusan Manajemen, M., Ekonomi dan Bisnis, F., Syiah Kuala, U., & Fakultas Ekonomi dan Bisnis, D. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan

Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Tbk Cabang Syariah Keutapang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(3), 446–458. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v3i2.682>

Abror, M. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Rambah Samo. *HIRARKI : Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 18–23. <https://doi.org/10.30606/hirarki.v1i2.190>

Adilah, N., Oktaviani, A. R., & Fatmasari. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Upt Pusat Pelayanan Sosial Lanjut Usia Mappakasunggu Parepare. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(2), 321–335.

Aliefiani, G., Putri, M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jemsi*, 5(2), 99–110.

Azhari, F. I., Harahap, I., & Tambunan, K. (2023). Pengaruh Kesesuaian Nilai Individu Organisasi, Pengembangan Karir, Dan Pemberdayaan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Bank Muamalat Kc. Balaikota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 620–639. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i2.3033>

Drs. Onsardi, M.M., Dr. Meilaty Fitriasari, S.E., M. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/yq85t>