

Pengaruh Jenjang Karier, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Prestasi Kerja Pegawai di Pegadaian Wilayah I Medan

Raudhatul Zahra¹ Ahmad Karim² Saima Rambe³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia^{1,2,3}

Email: raudhatulzahra936@gmail.com¹ ahmadkarimk1973ok@gmail.com² rambesaima@gmail.com³

Abstract

The growth and development of an organization cannot be separated from the important role of employees in it. Quality employees with good performance are the key to a company's success. In optimizing employee performance, certain factors such as career levels, employee work, and job satisfaction play a crucial role. Therefore, research on the influence of career levels, and employee work, on job satisfaction is relevant to be carried out by employees themselves so that it also has a good impact on the organization and the company. This study aims to determine the influence of career levels and work ability on job satisfaction through employee work performance. The research method used is a quantitative method. The number of populations in this study, namely 36 employees, is all employees at Pegadaian Region I Medan as many as 36 people and also as a sample because it is less than 100. The results of the study also showed that work ability (X2) has a positive effect on job satisfaction (Y) of Pegadaian Region I Medan employees. Work ability indicators such as knowledge, training, and skills have proven to be significant factors.

Keywords: Career Level, Work Ability, Job Satisfaction, Employee Work Performance

Abstrak

Pertumbuhan dan perkembangan sebuah organisasi tidak dapat dilepaskan dari peran penting Pegawai di dalamnya. Pegawai yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik menjadi kunci keberhasilan suatu perusahaan. Dalam mengoptimalkan kinerja Pegawai, faktor-faktor tertentu seperti jenjang karier, Pegawai kerja, dan kepuasan kerja memegang peran krusial. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh jenjang karier, dan Pegawai kerja, terhadap kepuasan kerja menjadi relevan untuk dilakukan Pegawai itu sendiri sehingga berdampak baik pula pada organisasi maupun perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh jenjang karier dan kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja melalui prestasi kerja Pegawai. Adapun metode penelitian yang dilakukan adalah metode kuantitatif. Banyaknya jumlah populasi yang terdapat pada penelitian ini yaitu sebanyak 36 orang Pegawai merupakan seluruh Pegawai di Pegadaian Wilayah I Medan sebanyak 36 orang dan sekaligus sebagai sampel dikarenakan kurang dari 100. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kemampuan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai Pegadaian Wilayah I Medan. Indikator kemampuan kerja seperti pengetahuan, pelatihan, dan keterampilan terbukti menjadi faktor yang signifikan.

Kata Kunci: Jenjang Karier, Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja Pegawai



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Pertumbuhan dan perkembangan sebuah organisasi tidak dapat dilepaskan dari peran penting Pegawai di dalamnya. Pegawai yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik menjadi kunci keberhasilan suatu perusahaan. Dalam mengoptimalkan kinerja Pegawai, faktor-faktor tertentu seperti jenjang karier, Pegawai kerja, dan kepuasan kerja memegang peran krusial. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh jenjang karier, dan Pegawai kerja, terhadap kepuasan kerja menjadi relevan untuk dilakukan Pegawai itu sendiri sehingga berdampak baik pula pada organisasi maupun perusahaan. Kepuasan kerja merupakan faktor

yang dimiliki oleh Pegawai secara individu, yang merasakan kepuasan atau ketidakpuasan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai akan berkinerja dengan baik, jika mereka memiliki kepuasan kerja yang tinggi begitu pula sebaliknya. Artinya Pegawai yang merasa puas secara individu terhadap pekerjaannya akan merasa senang melakukan pekerjaan tersebut, hal ini akan mempengaruhi kinerja mereka terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap Pegawai terhadap pekerjaannya yang berdampak pada hasil kerjanya. Keadaan pencapaian kepuasan kerja terhadap prestasi kerja Pegawai di Pegadaian Wilayah I Medan masih menjadi topik yang memerlukan evaluasi lebih mendalam. Dari beberapa laporan internal dan survei yang dilakukan, terdapat indikasi bahwa tingkat kepuasan kerja Pegawai belum mencapai level yang maksimal. Beberapa permasalahan utama yang ditemukan meliputi beban kerja yang tinggi, kurangnya penghargaan atau pengakuan atas kinerja, serta keterbatasan dalam kesempatan pengembangan karir.

Kepuasan kerja Pegawai di Pegadaian Wilayah I Medan terlihat signifikan dalam beberapa aspek tertentu, seperti kepuasan kerja yang kondusif dan hubungan antar Pegawai yang harmonis. Namun, terdapat ketidakpuasan dalam bidang kompensasi dan benefit, dimana karyawan merasa bahwa gaji dan insentif yang diberikan belum sebanding dengan upaya dan kontribusi mereka. Selain itu, pelatihan dan pengembangan profesional yang kurang memadai juga menjadi salah satu faktor penghambat kepuasan kerja. Permasalahan ini berdampak langsung pada prestasi kerja Pegawai, dimana motivasi dan produktivitas kerja tidak mencapai potensi terbaik. Ketidakpuasan dalam kompensasi dan perkembangan karir seringkali mengakibatkan turnover yang tinggi, serta menurunnya semangat kerja Pegawai yang ada. Oleh karena itu, diperlukan intervensi manajemen yang lebih strategis dalam meningkatkan kepuasan kerja Pegawai, seperti peninjauan ulang struktur gaji, peningkatan program pelatihan, dan penghargaan yang lebih sering dan signifikan untuk prestasi yang dicapai. Sementara ada beberapa aspek kepuasan yang sudah baik, Pegadaian Wilayah I Medan masih perlu melakukan berbagai perbaikan untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang optimal, yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja Pegawai secara keseluruhan. Jenjang karier merupakan hal yang sangat penting baik bagi Pegawai maupun perusahaan yang mana, Pegawai akan termotivasi sehingga menuntun Pegawai secara sistematis untuk mendapatkan jabatan serta keuntungan lainnya dari perusahaan dengan berusaha mendapatkan posisi yang lebih tinggi dari sebelumnya. Usaha-usaha yang dilakukan oleh Pegawai akan berdampak pada peningkatan kinerja. Kemampuan kerja Pegawai merupakan keahlian yang dimiliki Pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila Pegawai mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan. Selain itu dengan kemampuan yang memadai akan dapat membantu Pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan pekerjaan yang akan datang.

Kajian Pustaka

Jenjang Karier

Jenjang karier adalah jalan yang dilewati seorang Pegawai untuk maju ke bagian yang lebih tinggi dan tanggung jawab yang lebih besar. Tidak semua tangga dalam Jenjang karir mulus dan lurus mengarah pada tujuan. Jenjang karier secara tradisional menggambarkan sebuah pertumbuhan vertikal atau keuntungan yang anda peroleh pada posisi lebih tinggi. Menurut Samsudin yang dikutip oleh Hamali (2018:153), jenjang karier adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Jenjang karier masing-masing anggota organisasi tentu saja tidak sama karena bergantung pada berbagai faktor terdahulu. Jenjang karier pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan

efektivitas pelaksanaan pekerjaan para Pegawai agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja merupakan tindakan seseorang yang dapat melakukan pekerjaan sesuai pengetahuan, latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dimiliki dalam bidang pekerjaannya. Kemampuan seseorang terbentuk dari pengetahuan dan ketrampilan sangat baik, pegawai memiliki kemampuan sangat baik dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain seorang Pegawai memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan mutu pekerjaan sangat baik atau kinerja yang tinggi. Menurut Iswara (2021), kemampuan kerja merupakan tindakan seseorang yang dapat melakukan pekerjaan sesuai pengetahuan, latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dimiliki dalam bidang pekerjaannya. Sedangkan menurut Iqbal (2022), kemampuan kerja adalah keahlian seseorang untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan dan pengalamannya sehingga dapat bermanfaat dan berguna. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan kemampuan kerja adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini dampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Pegawai yang menikmati pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja keras dan balas jasa yang diterimanya dirasa adil dan layak. Departemen personalia atau pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya. Kepuasan kerja (job statisfaction) Pegawai harus diciptakan sebaikbaiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan Pegawai meningkat. Menurut Edy Sutrisno (2019) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar Pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap tersebut dapat berupa sikap positif yang berarti Pegawai atau anggota organisasi puas atau justru negatif yang berarti ia tidak puas terhadap segala aspek pekerjaan baik itu dari situasi kerja, beban tugas, imbalan, risiko, dan sebagainya. Sedangkan Menurut Handoko (2020) kepuasan kerja adalah pendapat Pegawai yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik pegawai terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja juga berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas pegawai karena merupakan pandangan afeksi atau perasaan mereka mengenai organisasi atau perusahaan.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang Pegawai dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya. Hal terpenting dalam sebuah perusahaan adalah meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Bernardin dan Russel yang dikutip oleh Sutrisno (2019:150), memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Byars dan Rue yang dikutip oleh Sutrisno (2019:150), mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, Pengertian

tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Pada umumnya, prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan Maier yang dikutip oleh Sutrisno (2019:150). Dharma (2018:1) mendefinisikan "Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang". Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dikerjakan dengan skill, kemampuan yang dimiliki. Prestasi kerja seorang pegawai tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses dan ketentuan dalam pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut dan penampilan hasilnya. Pendekatan penelitian kuantitatif sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2018: 15) diartikan sebagai penelitian berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini juga menggunakan teknik sampling dan besar sampel, adapun teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi langsung, wawancara, dan kuesioner (angket), dan terakhir penelitian ini juga menggunakan uji validitas dan reabilitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Jenjang Karier (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan nilai $t_{hitung} 19,624 > t_{tabel} 2,039$ dan nilai signifikansi variabel jejang karier (X1) $0,000 < 0,05$ sehingga H2 dalam penelitian ini diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara jenjang karier (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai Pegadaian Wilayah I Medan. Hal ini sejalan dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg, yang menyatakan bahwa faktor-faktor seperti pengakuan dan pengembangan karier dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Indikator yang mendukung pengaruh ini, seperti pemahaman tugas, inovasi, kecepatan kerja, keakuratan kerja, dan kerjasama terhadap rekan kerja lainnya menunjukkan bahwa ketika pegawai merasa mendapatkan kesempatan untuk berkembang dan berinovasi, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Pemahaman tugas yang jelas membantu pegawai merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tanggung jawab mereka, yang berkontribusi pada kepuasan. Inovasi di tempat kerja, seperti kesempatan untuk menyampaikan ide atau meningkatkan proses, juga membuat pegawai merasa dihargai dan terlibat. Kerjasama yang baik antar tim mendukung lingkungan kerja yang positif, memperkuat rasa saling mendukung, dan meningkatkan kepuasan. Penyelesaian kerja yang tepat waktu dan teliti sangat berhubungan dengan kepuasan kerja. Ketika pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai jadwal dan dengan kualitas yang baik, mereka merasa lebih percaya diri dan puas dengan performa mereka. Fokus dan perhatian pada detail juga mengurangi stres dan kesalahan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Selain itu, penerapan metode yang sudah ada dan pengecekan ulang menunjukkan profesionalisme, yang dapat meningkatkan pengakuan dari atasan. Semua faktor

ini berkontribusi pada rasa pencapaian dan kepuasan dalam pekerjaan. Secara keseluruhan, jenjang karier yang baik menciptakan rasa pencapaian dan pengakuan bagi pegawai Pegadaian Wilayah I Medan sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Pengaruh Kemampuan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja (X2) didapatkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 15,535 > t_{tabel} 2,039$ sehingga H4 dalam penelitian ini diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kemampuan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai Pegadaian Wilayah I Medan. Indikator kemampuan kerja seperti pengetahuan, pelatihan, dan keterampilan terbukti menjadi faktor yang signifikan. Ketika pegawai merasa memiliki keterampilan yang memadai untuk melaksanakan tugas mereka, tingkat kepuasan kerja meningkat. Hal ini sesuai dengan teori kompetensi, yang menekankan pentingnya keterampilan dalam meningkatkan performa dan kepuasan kerja. Kemampuan kerja berperan penting dalam kepuasan kerja pegawai. Pengetahuan yang cukup tentang tugas dan pelatihan yang diterima membuat pegawai merasa siap menghadapi tantangan. Pengalaman yang diperoleh selama bekerja memperkuat rasa percaya diri, sedangkan keterampilan yang baik memungkinkan pegawai untuk melaksanakan tugas dengan efisien. Ketika pegawai merasa kompeten dan mampu, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Keterampilan kerja yang terus dikembangkan memberikan rasa pencapaian dan mendorong motivasi untuk berprestasi lebih baik, yang berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja.

Pengaruh Jenjang Karier (X1) terhadap Prestasi Kerja (Z)

Berdasarkan hasil uji T nilai $t_{hitung} 11,960 > t_{tabel} 2,039$ dan nilai signifikansi variabel jejang karier (X1) $0,000 < 0,05$ sehingga H3 dalam penelitian ini diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara jenjang karier (X1) terhadap prestasi kerja (Z) pegawai Pegadaian Wilayah I Medan. Pegawai yang memiliki pemahaman yang jelas tentang tanggung jawab dan harapan dalam pekerjaan mereka cenderung lebih mampu untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kejelasan dalam peran mereka memfasilitasi fokus dan efisiensi dalam bekerja. Ketika pegawai mengetahui adanya peluang untuk berkembang dalam karier, mereka lebih termotivasi untuk berinovasi dan mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas. Jenjang karier yang jelas memberikan mereka visi tentang masa depan, yang dapat mendorong mereka untuk meningkatkan kualitas pekerjaan. Dalam lingkungan kerja yang mendukung perkembangan karier, biasanya terdapat budaya kerjasama yang baik. Pegawai yang merasa didukung oleh rekan-rekan dan atasan mereka lebih cenderung bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, yang berdampak positif pada prestasi kerja. Kemudian pegawai yang memiliki akses ke pelatihan dan pengembangan melalui jenjang karier yang jelas lebih mampu mengasah keterampilan mereka. Pelatihan ini tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga membangun keterampilan interpersonal yang penting untuk kerja tim. Secara keseluruhan, jenjang karier yang terstruktur dengan baik tidak hanya memberikan pegawai kejelasan dan motivasi, tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendukung prestasi kerja yang tinggi.

Pengaruh Kemampuan Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Z)

Selanjutnya melalui uji T terhadap kemampuan kerja (X2) didapatkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 13,074 > t_{tabel} 2,039$ sehingga H5 dalam penelitian ini diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kemampuan kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y) pegawai Pegadaian Wilayah I Medan, di mana indikator seperti pengalaman dan keterampilan menjadi faktor penentu. Ini konsisten dengan teori hasil kerja yang menyatakan

bahwa kemampuan individu merupakan faktor kunci dalam pencapaian prestasi. Pegawai yang memiliki pengetahuan mendalam tentang tugas mereka dapat mengambil keputusan yang lebih baik dan lebih cepat, yang berujung pada hasil yang lebih baik. Pelatihan yang diperoleh meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis, memungkinkan pegawai untuk beradaptasi dengan perubahan dan tantangan di tempat kerja. Pengalaman yang luas membantu karyawan mengatasi masalah dengan lebih efisien. Semua ini berkontribusi pada peningkatan kinerja dan hasil kerja yang diharapkan, sehingga kemampuan kerja menjadi faktor kunci dalam mencapai prestasi yang tinggi.

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

Pada variabel prestasi kerja (Z) didapatkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 10,188 > t_{tabel} 2,004$ sehingga H_6 dalam penelitian ini diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh antara prestasi kerja (Z) terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai Pegadaian Wilayah I Medan. Prestasi kerja yang baik berdampak langsung pada kepuasan kerja. Pegawai yang berhasil mencapai atau bahkan melampaui target merasa bangga atas pencapaian mereka, yang meningkatkan rasa harga diri. Pengakuan dari atasan dan rekan kerja atas prestasi tersebut juga meningkatkan kepuasan, karena pegawai merasa dihargai. Selain itu, prestasi yang baik sering kali diikuti oleh insentif, promosi, atau peningkatan gaji, yang lebih lanjut meningkatkan kepuasan kerja. Dengan kata lain, hasil kerja yang baik tidak hanya mencerminkan kemampuan individu, tetapi juga berkontribusi pada pengalaman kerja yang positif secara keseluruhan. Indikator seperti hasil kerja dan perilaku kerja menunjukkan bahwa pencapaian yang baik akan meningkatkan rasa puas pegawai terhadap pekerjaan mereka.

Pengaruh Jenjang Karier (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji F, didapatkan bahwa nilai signifikansi jenjang karier dan kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar $0,000$ yang berarti $< 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 192,07 > F_{tabel} 2,90$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_7 dalam penelitian ini diterima yaitu terdapat pengaruh secara simultan antara variabel jenjang karier (X1) dan kemampuan kerja (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pegawai Pegadaian Wilayah I Medan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dan memberikan dampak yang signifikan pada kepuasan kerja Pegawai. Jenjang karier yang jelas memberikan arah dan tujuan bagi pegawai. Ketika ditunjang oleh kemampuan kerja yang memadai, pegawai dapat mencapai tujuan tersebut dengan lebih efektif. Kombinasi ini menciptakan rasa pencapaian yang lebih besar. Pegawai yang merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk berkembang dalam karier dan juga memiliki kemampuan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan merasa lebih termotivasi. Motivasi ini berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, karena mereka merasa dihargai dan diakui. Kemudian ketika kerjasama tim mendukung pengembangan karier dan keterampilan, ini akan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Pengaruh Jejang Karier (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Z)

Berdasarkan hasil uji F, didapatkan bahwa nilai signifikansi jenjang karier dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 82,958 > F_{tabel} 2,90$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_8 dalam penelitian ini diterima yaitu terdapat pengaruh secara simultan antara variabel jenjang karier (X1) dan kemampuan kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Z) pegawai Pegadaian Wilayah I Medan. Jenjang karier yang terstruktur memberikan motivasi kepada pegawai untuk bekerja lebih keras dan mencapai target yang ditentukan. Hal ini sejalan dengan teori pengembangan karier yang menekankan pentingnya memberikan visi dan arah yang jelas bagi pegawai untuk meraih posisi yang lebih

tinggi. Kemampuan kerja mencerminkan tingkat kompetensi teknis, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugasnya. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja tinggi mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien dan menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik. Secara simultan, jenjang karier dan kemampuan kerja saling melengkapi dalam meningkatkan prestasi kerja. Jenjang karier memberikan motivasi jangka panjang, sedangkan kemampuan kerja memungkinkan pegawai memenuhi tuntutan pekerjaan dengan baik.

Pengaruh Jenjang Karier (X1) dan Kemampuan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) melalui Prestasi Kerja (Z) sebagai variabel intervening

Terakhir, berdasarkan hasil uji F didapatkan hasil bahwa signifikansi jenjang karier, kemampuan kerja, dan prestasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 126,075 > F_{tabel} 2,90$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 dalam penelitian ini diterima yaitu terdapat pengaruh secara simultan 95 antara variabel jenjang karier (X1) dan kemampuan kerja (X2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) pegawai Pegadaian Wilayah I Medan dengan prestasi kerja (Z) sebagai variabel interveningnya. Ini menegaskan bahwa untuk mencapai kepuasan kerja, kedua faktor ini tidak hanya perlu ada, tetapi juga harus berkontribusi pada peningkatan prestasi kerja yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan gambaran yang jelas bahwa jenjang karier dan kemampuan kerja tidak hanya berdampak langsung terhadap kepuasan kerja, tetapi juga melalui prestasi kerja. Hal ini menekankan pentingnya pengembangan karier dan peningkatan kemampuan kerja dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Pegadaian Wilayah I Medan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jenjang karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai Pegadaian Wilayah I Medan, sehingga H1 penelitian ini diterima.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jenjang karier berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Pegadaian Wilayah I Medan, sehingga H2 penelitian ini diterima.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai Pegadaian Wilayah I Medan, sehingga H3 penelitian ini diterima.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Pegadaian Wilayah I Medan, sehingga H4 penelitian ini diterima.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Pegadaian Wilayah I Medan, sehingga H5 penelitian ini diterima.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jenjang karier dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai Pegadaian Wilayah I Medan, sehingga H6 penelitian ini diterima.
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jenjang karier dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai Pegadaian Wilayah I Medan dengan prestasi kerja sebagai variabel mediasinya, sehingga H7 penelitian ini diterima.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang didapatkan, berikut adalah saran yang dapat peneliti berikan:



1. Bagi Pegadaian Wilayah I Medan. Berdasarkan hasil penelitian, Pegadaian Wilayah I Medan perlu mengembangkan program jenjang karier yang terstruktur, termasuk mentoring dan peluang promosi, untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Menciptakan budaya kerja positif dengan mendorong kerjasama dan komunikasi terbuka akan meningkatkan keterlibatan dan kepuasan pegawai. Selain itu, melakukan evaluasi kinerja secara rutin dan memberikan umpan balik konstruktif akan membantu pegawai memahami area untuk perbaikan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya. Bagi para peneliti yang ingin membahas penelitian serupa, dapat membandingkan di industri lain atau di lokasi geografis yang berbeda. Hal ini akan memungkinkan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana faktor-faktor ini beroperasi dalam konteks yang berbeda. Selain itu, menggunakan metodologi campuran dengan kombinasi data kuantitatif dan wawancara kualitatif dapat memberikan perspektif yang lebih komprehensif mengenai pengalaman pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja, Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tinombo Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Ekonomi Trend*. Vol. 07 No.)2 Juli Desember 2019.
- Adiyasa, N. I. W. & Windayanti (2018). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja
- Arryowibowo, I., & Ariani, M. (2017). Prestasi kerja dipengaruhi oleh disiplin kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja (Studi kasus pt. biro klasifikasi indonesia cabang utama komersil balikpapan). *Jurnal prosiding seminar nasional manajemen dan ekonomi bisnis*, 1, 71—79.
- Astrika, C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1 (1), 31—45.
- Ayu, Diah. 2016. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja
- Bahri, S. (2018). Metodologi Penelitian Bisnis (E. Risanto (Ed.). Cv. Andi
- Bahri, S., & Yuni Chairatun, N. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir
- Bakti, U., & Hairudin, H. (2020). Pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja karyawan pada pt. semen baturaja (persero),tbk. panjang plant. *GEMA : Jurnal gentiaras manajemen dan akuntansi*, 12(2), 115 124.<https://doi.org/10.47768/gema.v12i2.193>.
- Bisma•*Jurnal Manajemen*, Vol. 6 No. 2, Oktober 2020.Offset.Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru. Jom Fekon.Strategi dan Aplikasi Bisnis.
- Budiningsih, S., Warso, M. M., & Yulianeu. (2016). Hubungan Pengembangan
- Chasanah (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Se Kabupaten Batam. *Jurnal Economic Education Analysis*. VOI 6 No 2 2017.
- Edy Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Penerbit Prenadamedia Group. Jakarta.
- Efrianti (2018). Pengaruh Kemampuan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Puruk Cahu Kecamatan Murung Kabupaten Murung Raya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume 2 Nomor 2, Edisi September 2018.
- Ety Rochaety, dkk. 2009. *Metode Penelitian Bisnis Dengan Aplikasi SPSS*. Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Fahmi Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Penerbit Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Fitriani, D., FOEh, J. E., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel



- Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manaiemen Pendidikan Dan //mu Sosia/*, 3(2), 981-994.
- Gunawan, A. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir
- Hasmita (2020). Pengaruh kemampuan Kerja, Fasilitas Kerja dan Prinsip Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Surya Insani Pasir Pengaraian. *HIRARKI: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol. 2 , No. 3 , 2020, 24 - 33.
- Ircham Machfoedz. 2010. *Metodologienelitian (Kuantitatif & Kualitatif)*. Penerbit Fitramaya. Yogyakarta.
- Joko Subagyo. 2007. *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Pada Karir, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT.Bank Sulutgo. *Jurnal EMBA*. Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Manajemen*.
- Kepuasan Kerja Karyawan PI Johan Sentosa Bangkinang. Jom Fekon,4. Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*,), 26—41.
- Kinerja Karyawan pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang. *Diponegoro journal of social and politic* tahun 2013, hal. 1-7.
- Komitmen Organisasional Pt. Pertani (Persero), Wilayah Jateng. *Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja*.
- Kriswinahyu, A. (2020). *Kriteria kepuasan kerja pada pekerja generasi milenial*. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Sanata Dharma.
- Lasut, J., R., Koleangan. R. A. M. & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Pengembangan.
- Lisdiani, V., & Ngatno, N. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Hotel Grasia Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis SI Undip*, 6(4), 105—1 12.
- Manajemen & Bisnis Vol.*, 18(1), 9—15. *Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah*.
- Munir, M., Issalillah, F., Darmawan, D., Sinambela, E. A. , & Mardikaningsih, R. (2022). Pengembangan Kepuasan Kerja Karyawan yang Ditinjau dari Kebijakan Kompensasi dan Sistem Pengembangan Karir. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 717-724.
- Mutiara Kasih, N. A. N. D. A. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Mulia Tehnik Toolsindo (Studi Kasus Di Pt Mulia Tehnik Toolsindo) (Doctoral Dissertation, Universitas Pelita Bangsa)*.
- Nauriningsih (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Tridarma Putri.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno, Priansa. 2018. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan ke VI. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Syaiful Bahri. 2018. *Metodologienelitian Bisnis Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Edisi I. Penerbit CV. Andi Offset. Yogyakarta. R Supomo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Yarama Widya. Bandung. *Terhadapkepuasan Kerja Perawat Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja*.
- Yoyo Sudaryo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi. Yogyakarta.