

PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI BAGIAN PROTOKOL DAN KOMUNIKASI PIMPINAN PADA KANTOR BALAI KOTA MAKASSAR

Nur Mardawiah Ainil R¹, Chalid Imran Musa², Uhud Darmawan Natsir³
^{1,2,3} Universitas Negeri Makassar
mardawiahainil21@gmail.com

Submitted: 09 Februari 2024, Accepted: 17 Maret 2024, Published: 15 Juni 2024

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai di Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan pada Kantor Balai Kota Makassar. Variabel pada penelitian ini yaitu Motivasi Kerja sebagai X1, Pengembangan Karir sebagai X2 dan Kepuasan Kerja Pegawai sebagai Y. Data analisis menggunakan aplikasi SEM PLS dengan menyebarkan kuesioner yang diisi oleh pegawai di bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan pada kantor Balai Kota Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan pada kantor Balai Kota Makassar dengan populasi dan sampel berjumlah 77 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di bagian protokol dan komunikasi pimpinan pada kantor Balai Kota Makassar.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja.

Abstract. This research aims to determine whether there is a relationship between work motivation and career development on employee job satisfaction in the Leadership Protocol and Communication Section at the Makassar City Hall Office. The variable in this research is Work Motivation as X1, Career Development as X2 and Employee Job Satisfaction as Y. Data analysis used the SEM PLS application by distributing questionnaires filled out by employees in the Leadership Protocol and Communication section at the Makassar City Hall office. The population in this study were employees in the Protocol and Leadership Communications section at the Makassar City Hall office with a population and sample of 77 people. The research results show that work motivation and career development have a positive and significant effect on employee job satisfaction in the protocol and leadership communications section at the Makassar City Hall office.

Keyword: Work Motivation, Career Development, and Job Satisfaction.

I. PENDAHULUAN

Pembangunan nasional Indonesia bergantung pada kemajuan dari kualitas dari pemerintahan tiap wilayah. Usaha dalam mewujudkan visi tersebut sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia pada pemerintahan tersebut. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang sangat penting dalam sebuah instansi. Perjalanan dalam proses mencapai tujuan yang ditargetkan menjadikan SDM sebagai komponen yang diharapkan keberlanjutannya dalam jangka panjang Pahira & Rinaldy (2023). melalui kerja keras yang diikuti dengan dorongan motivasi, baik dari sesama individu pegawai ataupun dari atasan Fitriana (2023).

Ketika seorang pegawai memiliki motivasi yang rendah dalam menjalankan sebuah aktivitas bekerja, mereka akan menunjukkan perilaku yang kurang efektif

seperti biasanya Djendoko (2021). Pengembangan karir telah diartikan oleh Hadari Nawari dalam tulisan Sugijono (2019) sebagai suatu usaha yang dilakukan oleh sumber daya manusia dengan tujuan memperbaiki diri dan meningkatkan efektifitas dari pelaksanaan kerja seseorang sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang baik dalam suatu instansi Sugijono (2019).

Kementrian Dalam Negeri telah mengatur tentang keprotokolan, di mana menjadi serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan aturan dalam acara kenegaraan atau acara resmi lainnya. Namun, hal ini bisa saja tidak berjalan dengan lancar jika tidak terdapat motivasi dan pengembangan karir bagi pegawai pada sebuah instansi. Bidang Protokol dan Komunikasi Pimpinan pada Kantor Balai Kota Makassar menjadi objek penelitian ini. Kondisi pada bidang tersebut dinilai kurang memberikan motivasi pada pegawai. Walaupun begitu mereka tetap melaksanakan pekerjaannya sebatas menyelesaikan tanggung jawab.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif yang dalam pelaksanaannya akan menyelesaikan data secara statistik berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dinyatakan dalam bentuk angka atau numerik sehingga dapat diukur. Metode penelitian termasuk di dalamnya variabel yang terbagi variabel independent dan variabel dependent. Variabel independent merupakan variabel yang akan mempengaruhi suatu perubahan yang terjadi pada variabel yang dipengaruhi atau disebut dengan variabel dependent. Variabel independent pada penelitian ini adalah motivasi kerja dan pengembangan karir. Sedangkan variabel dependent merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independent sehingga mampu menghasilkan perubahan pada suatu penelitian. Variabel dependent pada penelitian ini adalah pegawai. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai di bagian protokol dan komunikasi pimpinan pada kantor balai kota Makassar sebanyak 77 orang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai di bagian protokol dan komunikasi pimpinan pada kantor balai kota Makassar sebanyak 77 orang.

Penelitian ini mengumpulkan data melalui sumber data primer yang didapatkan langsung dari sampel penelitian melalui pengisian kuesioner dan observasi langsung. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian protokol mempunyai tugas merumuskan bahan kebijakan, pedoman dan petunjuk teknis serta pembinaan dan pelayanan administratif di bidang pengaturan acara dan pelayanan tamu-tamu pemerintah daerah, pengadministrasian perjalanan dinas dan akomodasi serta pengelolaan mess pemerintahan kota.

1. Analisa *outer* model

a. *Convergent Validity*

Tabel 1. Nilai Loading Factor

Variable	Kode Item	Loading Factor
Motivasi (X ₁)	X _{1.1}	0.740
	X _{1.2}	0.553
	X _{1.3}	0.570
	X _{1.4}	0.731
	X _{1.5}	0.701
	X _{1.6}	0.747
	X _{1.7}	0.695
	X _{1.8}	0.610
	X _{1.9}	0.660
	X _{1.10}	0.771
	X _{1.11}	0.721
Pengembangan Karir (X ₂)	X _{2.1}	0.713
	X _{2.2}	0.833
	X _{2.3}	0.707
	X _{2.4}	0.807
	X _{2.5}	0.742
	X _{2.6}	0.585
	X _{2.7}	0.635
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Y _{1.1}	0.615
	Y _{1.2}	0.733
	Y _{1.3}	0.620
	Y _{1.4}	0.791
	Y _{1.5}	0.717
	Y _{1.6}	0.514
	Y _{1.7}	0.724
	Y _{1.8}	0.750
	Y _{1.9}	0.723
	Y _{1.10}	0.687
	Y _{1.11}	0.578
	Y _{1.12}	0.795
	Y _{1.13}	0.639
	Y _{1.14}	0.707
	Y _{1.15}	0.555
	Y _{1.16}	0.668

Sumber: *Output* Smart PLS 4.0 (2024)

Berdasarkan sajian data pada tabel diatas diketahui bahwa rata-rata indikator variabel penelitian pada penelitian ini memiliki nilai loading factor >70. Namun masih terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai loading factor <70. Namun menurut gozali (2006) nilai loading factor 0.50 sampai 0.60 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat covergent validity. Maka, seluruh indikator pada penelitian ini dinyatakan valid.

b. *Discriminant Validity*

Tabel 2. Nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT)

	Motivasi	Pengembangan Karir	Kepuasan Kerja Karyawan
Motivasi			0.817
Pengembangan Karir	0.848		0.850
Kepuasan Kerja Karyawan			

Sumber: *Output Smart PLS 4.0* (2024)

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.8, diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai HTMT < 0.90. maka dapat dinyatakan bahwa model pada penelitian ini terbentuk dari variabel-variabel penelitian valid.

c. *Composite Reliability*

Tabel 3. Nilai *Composite Reliability*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Motivasi	0.906
Pengembangan Karir	0.883
Kepuasan Kerja Karyawan	0.932

Sumber: *Output Smart PLS 4.0* (2024)

Berdasarkan sajian data pada tabel 3 diketahui, bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *composite reability* > 0.70. maka, dapat dinyatakan bahwa keseluruhan variabel memenuhi *composite reability*.

d. *Average Variance Extracted (AVE)*

Tabel 4. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	AVE
Motivasi	0.506
Pengembangan Karir	0.522
Kepuasan Kerja Karyawan	0.510

Sumber: *Output Smart PLS 4.0* (2024)

Bedasarkan sajian pada tabel 4 diketahui, bahwa masing-masing variabel memiliki niali AVE > 0.50. maka, nilai *average variance extracted* telah terpenuhi.

e. *Cronbach Alpha*

Tabel 5. Nilai *Cronbach Alpha*

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>
Motivasi	0.886
Pengembangan Karir	0.844
Kepuasan Kerja Karyawan	0.922

Sumber: *Output Smart PLS 4.0* (2024)

Berdasarkan sajian data pada tabel 5 diketahui, bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach alpha* > 0.70. maka dapat dinyatakan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

2. Analisa Inner Model

a. *R Square*

Tabel 6. Nilai *R Square*

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja Karyawan	0.676	0.668

Sumber: *Output Smart PLS 4.0 (2024)*

Berdasarkan sajian data pada tabel 6 diketahui, bahwa nilai *r square* pada variabel kepuasan kerja pegawai adalah sebesar 0.676 yang masuk dalam kategori kuat. Maka, dapat diketahui bahwa perubahan variasi kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan pengembangan karir sebesar 67,6%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. *Effect Size (F Square)*

Tabel 7. Nilai *F Square*

	Motivasi	Pengembangan Karir	Kepuasan Kerja Karyawan
Motivasi			0.289
Pengembangan Karir			0.260
Kepuasan Kerja Karyawan			

Sumber: *Output Smart PLS 4.0 (2024)*

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.13 diketahui, bahwa efek size variabel motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai memiliki nilai sebesar 0.289. artinya variabel motivasi memiliki pengaruh yang sedang terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Dan efek size variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai memiliki nilai sebesar 0.260. artinya variabel pengembangan karir memiliki pengaruh yang sedang terhadap kepuasan kerja pegawai.

c. *Goodness of Fit (GoF)*

$$GoF = \sqrt{Rata - rata AVE \times Rata - rata R Square}$$

$$GoF = \sqrt{0.485 \times 0.676}$$

$$GoF = \sqrt{0.32786}$$

$$GoF = 0.572590604$$

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai GoF yaitu 0.572590604, nilai ini termasuk dalam kategori tinggi sehingga dapat disimpulkan bahwa kesesuaian model pada PLS yaitu cukup tinggi.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis melalui analisis bootstrapping dilakukan dengan melihat t-statistik dan p value. Pengambilan keputusan didasarkan pada:

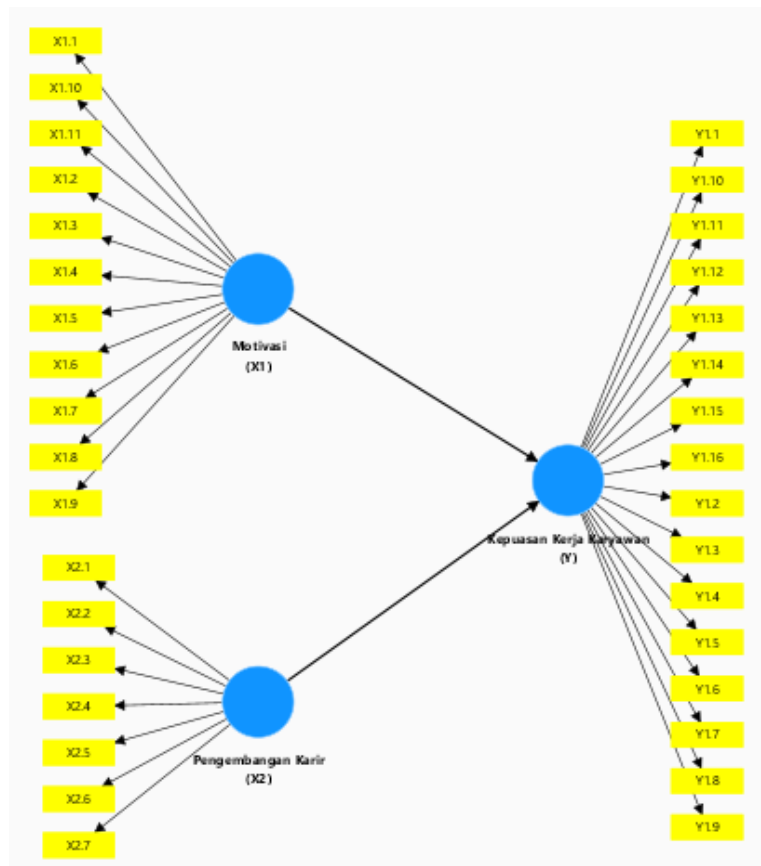
- Apabila nilai $-t$ -statistik > 1.96 dan nilai p value < 0.05 , maka nilai hipotesis diterima.
- Apabila nilai t -statistik < 1.96 dan nilai p value > 0.05 , maka hipotesis ditolak.

Dirrect Effect

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	Nilai P (P Value)
Motivasi -> Kepuasan Kerja Pegawai	0.453	0.473	0.109	4.155	0.000
Pengembangan Karir -> Kepuasan Kerja Pegawai	0.430	0.421	0.119	3.618	0.000

Sumber: *Output Smart PLS 4.0 (2024)*

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa hasil pengujian variabel motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai menunjukkan nilai t statistik $4.155 > 1.96$ dan nilai p value $0.000 < 0.05$. maka, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dan hasil pengujian variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai menunjukkan nilai t statistik $3.618 > 1.96$ dan nilai p value $0.000 < 0.05$. maka, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.



Gambar 1. Analisis Direct Effect

Hasil pengujian bootstrapping variabel motivasi terhadap variabel kepuasan kerja pegawai menunjukkan nilai statistik $4.155 > 1.96$. Artinya, motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Kemudian, diperoleh nilai

p value $0.000 < 0.05$. Artinya motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Maka, H_1 diterima dan dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil pengujian bootstrapping pada variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai menunjukkan nilai t statistik $3.618 > 1.96$. Artinya pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Dan nilai p value $0.000 < 0.05$. Artinya, pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini mengenai pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian protokol dan komunikasi pimpinan pada Kantor Balai Kota Makassar maka penulis menarik kesimpulan yaitu, motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian protokol dan komunikasi pimpinan pada kantor Balai Kota Makassar. Pengembangan Karir (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di bagian protokol dan komunikasi pimpinan pada kantor Balai Kota Makassar.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti ingin memberi saran yang relevan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai di bagian protokol dan komunikasi pimpinan pada Kantor Balai Kota Makassar, yaitu berdasarkan analisis data, pada variabel motivasi kerja memiliki nilai yang rendah pada indikator kebutuhan akan penghargaan. Dengan demikian ada baiknya instansi bisa meningkatkan pengakuan dan penghargaan melalui program formal. Berdasarkan analisis data, pada variabel pengembangan karir memiliki nilai yang rendah pada indikator manajemen karir. Dengan demikian instansi bisa memulai dengan menyediakan program pengembangan karir yang komprehensif, termasuk pelatihan dan pengembangan keterampilan yang relevan. Berdasarkan analisis data, pada variabel kepuasan kerja pegawai memiliki nilai yang rendah pada indikator Gaji. Transparansi dalam komunikasi mengenai kebijakan gaji dan peluang kenaikan gaji juga penting untuk meningkatkan kepercayaan dan kepuasan pegawai.

V. DAFTAR PUSTAKA

Djendoko, D. (2021). *Motivasi Kerja*. December 2021.

Fitriana, A. (2023). *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai*. 5, 1409–1414. <https://doi.org/10.37034/infec.v5i4.743>

Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 810–817. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>

Sugijono. (2019). Pengembangan Karir Karyawan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Orbith*, 12(3), 167–177.