Pengaruh Career Development dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervenning pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Barat

Marta Widian Sari[1], Umul Khairina*[2], Nikmatul Husna[3]
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang [1]
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang [2]
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang [3]
*e-mail: ummulkhairna@gmail.com

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar prngaruh dari career development dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervenning pada intansi BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT. Metode pengumpulan data dengan cara penyebaran kusioner sebanyak 80 responden yang disebarkan kepada pegawai BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat. Metode analisis yang digunakan adalah analisis structural equation modeling (SEM) dengan partial least square (PLS) 3.0. hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapatnya pengaruh positif dan signifikan antara career development dengan kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara career development dengan kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Kepuasan kerja memediasi career development terhadap kinerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah provinsi sumatera barat. Kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah provinsi sumatera barat.

Kata kunci : *Career development; Kepuasan kerja; Kinerja pegawai; Lingkungan kerja.*

ABSTRACT
This research aims to determine how much influence career development and the work environment have on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at the REGIONAL DEVELOPMENT PLANNING AGENCY OF WEST SUMATRA PROVINCE. The data collection method was by distributing questionnaires to 80 respondents distributed to BAPPEDA employees of West Sumatra Province. The analytical method used is structural equation modeling (SEM) analysis with partial least squares (PLS) 3.0. The research results show that there is a positive and significant influence between career development and job satisfaction. There is a positive and significant influence between the work environment and job satisfaction. There is a positive and significant influence between career development and employee performance. There is a positive but not significant influence between the work environment and employee performance. There is a positive and significant influence between job satisfaction and employee performance. Job satisfaction mediates career development on employee performance at the regional development planning agency of West Sumatra province. Job satisfaction mediates the work environment on employee performance at the regional development planning agency of West Sumatra province.

Keywords **:** *Career development; Employee Performance; Job statisfaction; Work environment*

PENDAHULUAN

Artikel dimulai dengan penjelasan latar belakang, yaitu alasan perlu dilakukannya penelitian, yang didukung referensi/literatur pendukung. Referensi tidak diperkenankan menggunakan sumber yang tidak baku seperti wikipedia ataupun blog, dst (Abdul, 2017). Editor (2018) mensyaratkan agar artikel orisinil dan bukan merupakan plagiat hasil karya orang lain. Tujuan dituliskan pada bagian akhir latar belakang. Jumlah referensi minimum yang digunakan delapan. Penulisan referensi dan kutipan mengacu pada APA *style*.

Keberhasilan sebuah organisasi atau intansi tidak lepas adanya dari campur tangan sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia juga dinilai penting dalam membangun mengembangkan organisasi atau perusahaan. Jika tidak didukung oleh sdm yang memadai otomatis perusahaan gagal meraih tujuanya.Menurut **(Pahira & Rinaldy, 2023)**

Untuk mencapai hasil kerja organiasi yang maksimal, maka setiap organisasi harus berusaha memenuhi tujuanya dengan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya sambil menjamin keberlanjutan organisasi jangka panjang.

Dalam melaksanakan pekerjaanya pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja, Menurut **(Sofiati, 2021)** kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Pengembangan karir *(career development)* adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi. **(Jen & Andani, 2021).**

Menurut **(Sihaloho & Siregar, 2020**)Lingkungan kerja adalah sutu hal artau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung pada organisasi atrau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja pegawai/ karyawan baik itu secara fisik ataupun non fisik.

Selain adanya career development dan lingkungan kerja, kepuasan kerja menjadi hasil akhir seorang pegawai dalam progress dan performa kinerja mereka, tanpa adanya kepuasan kerja semua proses yang dilalui pegawai belum sempurna adanya, Menurut **(Ekonomi et al., 2023)** kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan seorang pegawai tentang bagaimana mereka dapat memberikan manfaat terhadap organisasi yang berarti apa yang mereka peroleh dalam bekerja sudah memenuhi hal-hal yang di anggap penting.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah merupakan unsur penunjang pemerintahan bidan perencanaan yang menjadi kewenangan daerah yang juga bertindak sebagai unit kerja perangkat Gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat Bidang Perancanaan. Bappeda dipimpin oleh kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui sekretaris daerah. Badan mempunyai tugas membantu gubernur melaksanakan pemerintahan bidan pemerintah dan sosial budaya, bidangh perekonomian, infrastruktur,dan Pembangunan wilayah.

Di sisi lain terdapat fenomena yang ditekankan pada kantor BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat yaitu terkait kinerja pegawai yang belum optimal dan mengarah pada progress sempurna.Masih banyak realisasi perencanaan pembangunan yang belum berjalan optimal. Selain itu jika adanya kinerja karyawan juga berkaitan dengan masalah lain seperti yang terjadi sekarang ini yaitu progress pengembangan karir pada pegawai dan lingkungan kerja yang mempengaruhi hasil kerja pegawai. Pegawai di BAPPEDA perlu mendapatkan banyak dukungan untuk mengembangkan karir mereka hingga tercapainya suatu tujuan yaitu proses kenaikan golongan atau pangkat, salah satu program penunjang karir yang diberikan adalah pelatihan bagi pegawai sesuai posisi dan job desk mereka masing-masing. Selain pengembangan karir ada isu-isu lingkungan kerja yang terjadi di bappeda seperti tidak cukupnya anggaran untuk fasilitas kecil-kecilan di kantor seperti kertas hvs dan penjepit, dan juga koneksi jaringan wifi yang kapasitas kecepatan nya semakin hari semakin melemah sehingga tertangguhkanya pekerjaan beberapa pegawai. dari fenomena tersebut maka dapat dipastikan juga belum optimalnya kepuasan kerja pada pegawai karena adanya masalah-masalah kecil yang saling berhubungan seperti support untuk mengembangan karir dan lingkungan kerja yang mencakup fasilitas kantor BAPPEDA.

Berikut adalah tabel yang berisi pengukuran capaian kinerja tahun 2022 pada BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat

Tabel 1. Pengkuran capaian kinerja tahun 2022 BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat

No	Sasaran strategis	Indikator kinerja	Target	Realisasi
1	Sasaran 1.1 Meningkatnya kualitas perencanaan	Indeks kualitas prencanaan	73	76,30
2	Sasaran 2.1 Meningkatnya akuntabilitas kinerja organisasi	Nilai akuntabilitas kinerja OPD	78,25	76,69
3	Sasaran 2.2 Meningkatkan kualitas pelayanan organisasi	Tingkat kepuasan terhadap pelayanan organisasi	83	93,66

Dari tabel 1 dapat disimpulkan bahwa performa capaian kinerja cukup baik ditandai dengan adanya realisasi yang melebihi target, tapi masih terbilang menurun pada sasaran akuntabilitas kinerja organisasi yang artinya pada aspek akuntabilitas ini semua progress capaian kinerja harus benar-benar di pertanggungjawabkan. Jadi capaian sasaran kinerja pada tahun 2022 belum 100% sesuai tujuan

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, Menurut **(Sugiyono 2019)** dalam bukunya yang berjudul metode penelitian kuantitatif dan kualitatif R&D penelitian kuantitif ini mengacu pada hubungan kausalitas antar variabel. Penelitian ini menguji hubungan kausalitas antar variabel career development, lingkungan kerja, kinerja pegawai serta kepuasan kerja pada BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT. Penelitian ini dilakukan pada seluruh pegawai BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat, sejumlah 80 orang dengan penyebaran kusioner dan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan skala likert 1-5. Sebelum dilakukan analisis data maka akan dilakukan uji coba dahulu seperti uji reliabilitas dan validitas, standar nilai reliabilitas menggunakan standar composite reability dan cronbach alpha (0,70) serta uji validitas dengan membandingkan nilai korelasi (r hitung) dengan r-tabel . teknik analisa data sendiri menggunakan analisis SEM (Structural equation modelling) dengan menggunakan PLS (partial least square). Tahap analisis data pertama adalah dengan mengevaluasi model pengukuran (outer model). Uji validitas reabilitas dengan menggunakan convergent validty, discriminant validity dan composite reability, cronbach alpha dan AVE. tahapan kedua adalah mengevaluasi inner model dan akan dilihat dari koefisien determinasi R-square. Dan pengujian hipotesis yang terakhir dilihat dari nilai T-statistic dan nilai probabilitas, pengujian hipotehsis menggunakan nilai statistic sehingga alpha 5% dan nilai T-statistic yang digunakan adalah 1,960

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan dapat menampilkan data-data berupa tabel maupun gambar. Hasil harus didukung oleh referensi terkait ataupun dapat membandingkan dengan penelitian sebelumnya.

Gambar dan Tabel

Ketentuan penulisan gambar dan tabel sesuai aturan penulisan ilmiah.

Dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, pertama variabel dependen atau variabel terikat, merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas, dalam penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah Kinerja Pegawai (Y). selanjutnya ada variabel independen atau variabel variabel bebas, yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhinya variabel dependen, yang menjadi variabel dependen pada penelitian ini adalah career development (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), dan terakhir ada variabel intervening yaitu variabel yang mempengaruhi hubungan antar variabel dependen dan independen, variabel intervening pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Z). dalam setiap variabel yang diambil berikut indikator yang di tetapkan. 1. Kinerja pegawai dengan 5 indikator pendukung yaitu : kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, efesiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, dan inisiatif. 2. Career development dengan 5 indikator yaitu : kebutuhan karir, pelatihan, pelaksanaan yang adil dalam berkarir, informasi karir dan promosi jabatan. 3. Lingkungan Kerja dengan 4 indikator yaitu : suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, hubungan antar bawahan dengan pimpinan,dan tersedianya fasilitas kerja. 4. Kepuasan Kerja dengan 5 indikator yaitu : pekerjaan, upah, promosi, pengawasan dan rekan kerja yang mendukung.

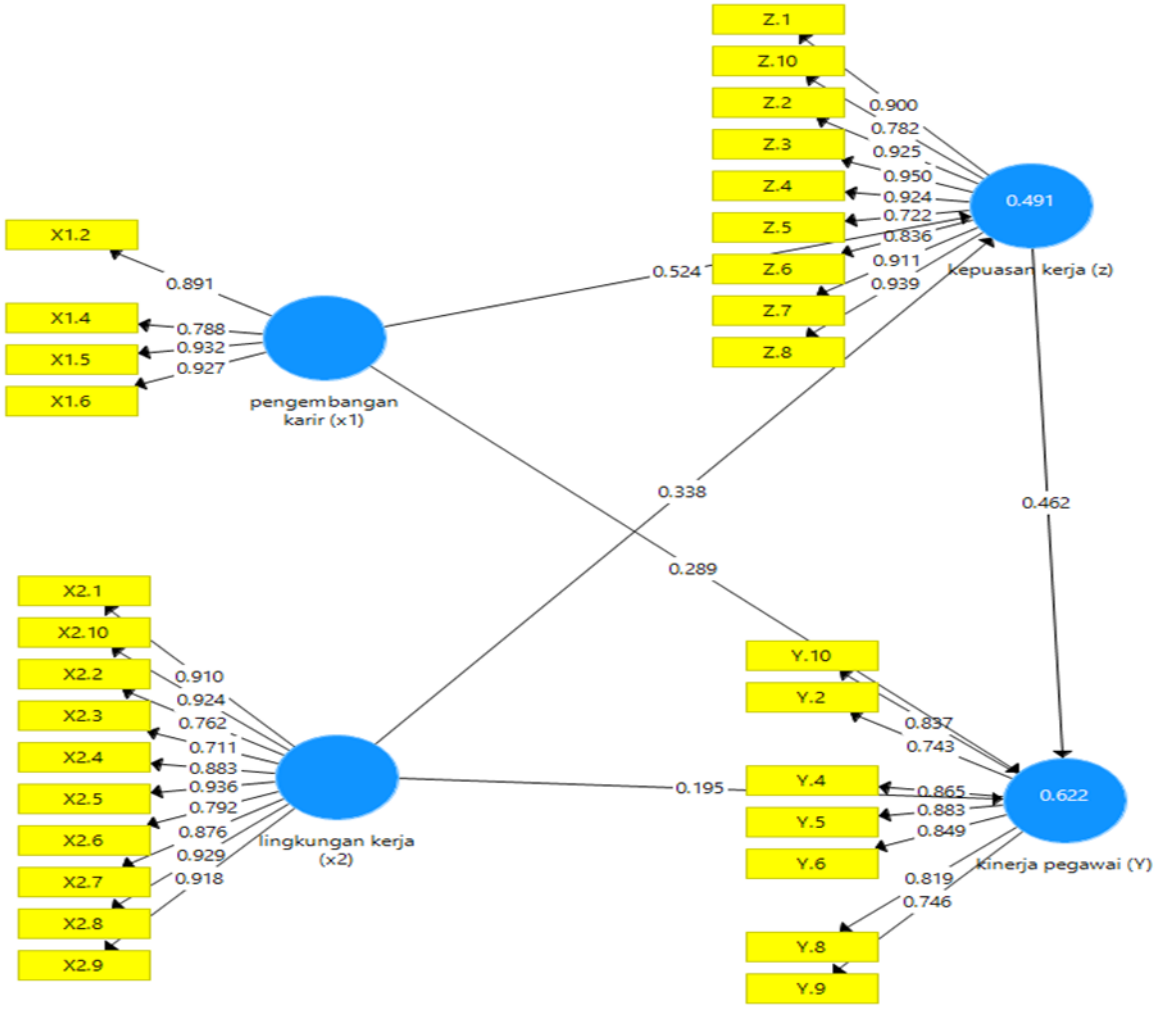
Assess the Outer Model or Measurement Model

Menurut **(Ponto et al., 2022)** nilai konstruk memiliki reabilitas tinggi jika nilai convergent validity diatas 0.7, nilai cronbach alpha diatas 0,70 nilai Rho-A diatas 0,70 dan AVE diatas 0,50. Table 1 menyajikan nilai cronbach alpha, Rho_A , composite reability dan average variance extrand untuk semua variabel.

TabeL 1. Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Rel...	Average Variance Extracted (AVE)
kepuasan kerja ...	0.963	0.970	0.968	0.774
kinerja pegawa...	0.919	0.924	0.936	0.676
lingkungan ker...	0.962	0.969	0.968	0.752
pengembanga...	0.907	0.913	0.936	0.785

Berdasarkan table diatas dapat dilihar bahwa semua kosntruk dalam penelitian ini menujukkan nilai composite reliability diatas 0,70 dan semua nilai cronbach alpha juga diatas 0,70 dan untuk masing-masing cronbach alpha terendah berada pada variabel pengembangan karir (career development) dan kinerja pegawai yaitu pada angka 0.907 dan 0.919. dapat disimpulkan bahwa konstruk pada penelitian ini sudah reliable. Dan untuk nilai pada average variance extrand atau AVE sudah berada diatas 0,50 dengan AVE tertinggi pada variabel kepuasan kerja yaitu 0.774 dan nilai AVE terendah berada oada variabel kinerja pegawai yaitu 0,676 sehingga dapat disimpulkan konstruk pada penelitian ini valid. Dan unuk nilai Rho_A semua nilai konstruk sudah berada diatas 0.70. pengukuran antara besarnya konstruk dan variabel laten juga dapat dilihat pada diagram jalur pada gambar 1 berikut. Gambar 1 menunjukkan semua indikator variabel memiliki nilai loading factor diatas 0,7 hal ini membuktikan semua indikator variabel valid.



Gambar 1. Outer loading

Structural Testing Model (inner model)

Pengujian structural bertujuan agar mengetahui hubungan sesame konstruk laten dalam model penelitian. Penliaian inner model dapat dilihat dari R-square. Table 2 menyajikan nilai R-square sebagai berikut.

Tabel 2. R-square Value

Matrix | R Square | R Square Adjusted

	R Square	R Square Adjus...
kepuasan kerja (z)	0.491	0.478
kinerja pegawai (Y)	0.622	0.607

Pada tabel diatas diketahui bahwa nilai R-square untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,491 atau 49,1% yang menggambarkan bahwa variabel kepuasan kerja di pengaruhi oleh pengembangan karir dan lingkungan kerja. Dan Nilai R-squre pada kinerja pegawai adalah sebear 0.622 atau 62,2% yang mengambarkan bahwa variabel kinerja pegawai mempengaruhi pengembangan Karir, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstrak laten oksogen tertentu dengan konstruk endogen tertentu baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipothesis pada penelitian ini dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik /t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Maka H0 Diterima. Berikut hasil output smart pls yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model struktural.

Tabel 3. Result For Inner weight

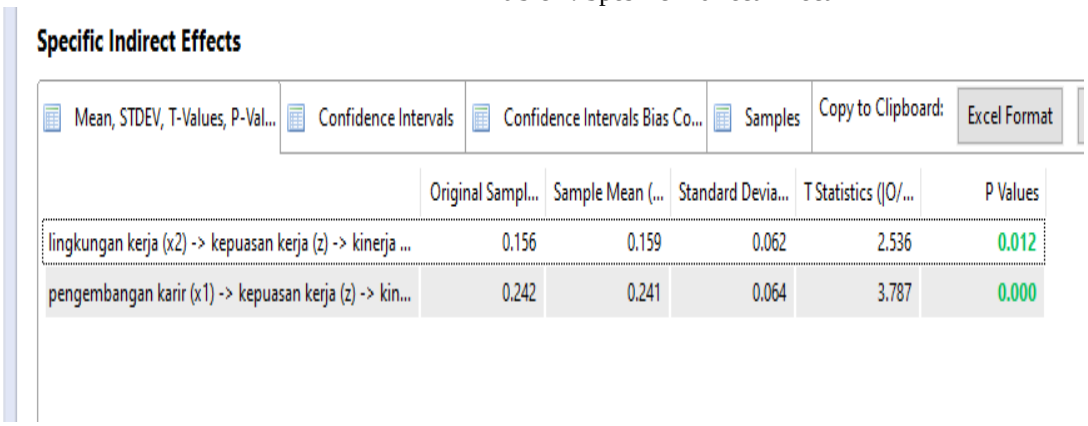
Mean, STDEV, T-Values, P-Val... | Confidence Intervals | Confidence Intervals Bias Co... | Samples | Copy to Clipboard: | Excel Format

	Original Sampl...	Sample Mean (...	Standard Devia...	T Statistics (|O/...	P Values
kepuasan kerja (z) -> kinerja pegawai (Y)	0.462	0.460	0.103	4.476	0.000
lingkungan kerja (x2) -> kepuasan kerja (z)	0.338	0.340	0.092	3.663	0.000
lingkungan kerja (x2) -> kinerja pegawai (Y)	0.195	0.195	0.105	1.860	0.064
pengembangan karir (x1) -> kepuasan kerja (z)	0.524	0.524	0.078	6.705	0.000
pengembangan karir (x1) -> kinerja pegawai (Y)	0.289	0.288	0.080	3.621	0.000

Berdasarkan table 3 dapat diketahui bahwa hubungan pertama kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sesuai hasil yang ditunjukkan yaitu nilai koefisien parameter sebesar 0,462 dengan nilai T-statistik sebsar 4,476 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,960 (4,476>1,960). Hubungan kedua diketatahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sesuai hasil yang ditunjukkan yaitu nilai koefisien parameter 0,038 dengan nilai T-statistik sebesar 3,663 yang lebih besar dari nilai T-tabel sebesar 1,960 (3,663>1,960). Hubungan ketiga lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sesuai hasil yang ditunjukkan yaitu nilai koefisien parameter 0,195 dengan nilai T-statistik 1,860 yang lebih kecil dari nilai T-tabel (1,860<1,960). Hubungan keempat pengembangan career *(career development)* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sesuai hasil yang ditunjukkan yaitu nilai koefisien parameter 0,524 dengan nilai T-statistik 6,705 yang lebih besar dari nilai T-tabel 1,960 (6,705>1,960). Dan hubungan kelima pengembangan karir (career development)

berpengaruh sifnifikan terhadap kinerja pegawai sesuai hasil yang ditunjukkan yaitu nilai koefisien parameter 0,289 dengan nilai T-statistik 3,621 yang lebih besar dari nilai T-tabel (3,621>1,960)

Table 4. Spesific Indirect Effect



	Original Sampl...	Sample Mean (...	Standard Devia...	T Statistics (|O/...	P Values
lingkungan kerja (x2) -> kepuasan kerja (z) -> kinerja ...	0.156	0.159	0.062	2.536	0.012
pengembangan karir (x1) -> kepuasan kerja (z) -> kin...	0.242	0.241	0.064	3.787	0.000

Berdasarkan table 4 dapat diketahui bahwa hubungan mediasi yaitu hubungan pertama lingkungan kerja berpengaruh sifnifikan terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh kepuasan kerja sesuai hasil yang ditunjukkan nilai koefisien parameter 0,156 dengan nilai T-statistik 2,536 yang lebih besar dari nilai T-tabel 1,960 (2,536>1,960). Hubungan mediasi kedua yaitu pengembangan karir *(career development)* berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh kepuasan kerja sesuai hasil yang ditunjukan yaitu nilai koefisien parameter 0,242 dengan nilai T-statistic 3,787 Yang lebih besar dari nilai T-tabel 1,960 (3,787>1,960).

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karir (X1)Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu smart pls, terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada kantor BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat . dimana nilai koefisien sample sebesae 0,524 yang merupakan besarnya pengaruh konstruk pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Kemudia nilai T-statistic besar dari T-tabel atau 6,075 besar dari 1,96 dan nilai p values 0,000 < 0,05 maka dapat diperoleh hasil H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada kantor BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat.

Pada hasil penelitian pengembangan karir terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan, dapat dikatakan bahwa support pengembangan karir yang dilakukan oleh intansi kepada pegawainya akan membuahkan hasil dengan meningkatnya kepuasan kerja pada pegawai. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh **(Rulianti & Nurlilah, 2020)** penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Jika semua indikator yang mendukung untuk pengembagan karir pegawai terus ditingkatkan, maka dapat dilihat progress kemajuan terhadap kepuasan kerja pegawai itu sendiri yang nantinya akan berdampak baik pada intansi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu smart pls, terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada kantor BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat. Dimana nilai koefisien sample sebesar 0,038 yang merupakan besarnya pengaruh konstruk Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Kemudian nilai T- statistik besar dari nilai T-tabel atau 3,663>1,96 dan nilai P values 0,000 < 0,05. Maka dapat diperoleh hasil H0 ditolak dan H2 diterima Pada hasil penelitian lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, berpengaruh psoitif dan signifikan dapat dikatakan bahwa ketika lingkungan kerja pegawai itu tercipta dengan baik, maka akan berdampak kepada kepuasan kerja setiap pegawai BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat. Intansi haru memperhatikan penuh terkait kebutuh dalam lingkungan kerja pegawai sehingga bisa menciptakan kepuasan kerja pada pegawai. .

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh **(Nasution & DR, 2017)** ditemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai yang artinya semakin tercukupi faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja itu sendiri, maka otomatis pegawai akan mendapatkan kepuaan mereka dalam bekerja

Pengaruh Pengembangan Karir (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alatbantu smart pls, terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat. Dimana nilai koefisien sample 0,289 yang merupakan besarnya pengaruh konstruk Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai. Kemudian pada nilai T-statistic > T-tabel atau 3,621 > 1,96 dan nilai P values 0,000 < 0,05 maka dapat diperoleh hasil H0 ditolak dan H3 diterima yang berarti Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat. Pada hasil penelitian Pengembangan Karir berpengarh terhadap Kinerja Pegawai dapat dikatakan bahwa Pengembangan karir yang di support dengan baik pada suatu intansi akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan Kinerja Pegawai tersebut.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh **(Rambe & Harahap, 2022)** ditemukan hasil bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai yang artinya jika intansi memberikan dukungan oenuh atas hal yang menunjang pengembangan karir pegawai, maka akan tercapailah Kinerja Karyawan yang maksimal dan akan memberin dampak yang positif terhadap intansi.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan alat bantu smart pls, terdapat pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai . dimana nilai koefisien sample 0,195 yang merupakan bearnya pengaruh konstruk Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai , kemudian nilai T-statistic < T-tabel atau 1,860 < 1,96 dan nilai P values 0,064 > 0,05 maka dapat diperoleh hasil H0 diterima dan H4 **ditolak** yang artinya Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan tidak sifnifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat**.**

Pada penelitian diatas bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai menunjukan bahwa adanya kekurangan dalam support lingkungan kerja pegawai sehingga berdampak pada progress kinerja karyawan yang menurun. Untuk itu perlu diperhatikan lagi pada kantor BAPPEDA untuk lebih memenuhi aspek-aspek terkait lingkungan kerja pegawai yang akhirnya akan mempengaruhi Kinerja pegawai. Menurut Penelitian dari **(Rijanti, 2020)** Lingkungan Kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai yang artinya semakin baik ligkungan kerja yang diciptakan maka semakin bagus pula kinerja pegawai yang akan dihasilkan, namun tidak sejalan dengan hasil yang di ujikan pada smart pls 2023 dan hasil yang diteliti yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh positiftapi tidak signifiakn terhadap kinerja pegawai kantor BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat.

Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah digunakan melalui smart pls, terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat . dimana nilai koefeisien sample sebesar 0,462 yang merupakan besarnya Pengaruh Konstruk Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Kemudia pada nilai T-statistic > nilai T-tabel atau 4,476 > 1,96 dan nilai P values 0,000 < 0,05 maka diperoleh hasil H0 di tolak dan H5 **diterima.**

Dalam penelitian diatas bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dapat ditakan jika pegawai yang memilikinkepuasan kerja yang baik pasti akan memberikan peningkatan terhadap hasil kerja mereka dan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh **(Wahyuni, 2023**)juga menyatakan bahwa Kepusan Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai yang man dapat disimpulkan bahwa semakin bagus usaha intansi memberikan yang terbaik untuk pegawainya maka akan semakin baik pula Kinerja Pegawai yang akn diberikan.

Pengaruh Pengembangan Karir (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervenning

Berdasarkan hasil uji data menggunakan alat bantu smart pls, terdapat hasil positif dan signifikan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervenning dimana nilai koefisien sample 0,242 yang merupakan besarnya pengaruh konstruk Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervenning, kemudian nilai T-statistic besar dari nilai T-tabel atau 3,787 > 1,96 dan nilai P values 0,000 < 0,05 yang diperoleh hasil H0 ditolak dan H6 **diterima,** yang berarti Pengembangan Karir yang baik pastinya akan berdampak positif terhadap Kinerja Pegawai sehingga Kepuasan Kerja akan meningkat juga. Penelitian sebelumnya juga pernah dilakukan oleh **(Rosyadi & Hansa, 2019)** yang juga dapat disimpulkan bahwa dengan tercukupinya kebutuhan akan pengembangan karir dalam suatu intansi, maka akan mempengaruhi Kinerja Pegawai hingga Kepuasan Kerja yang maksimal dapat diraih dan memberikan dampak positif terhadap intansi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening.

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan smart pls, terhadap pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuaan Kerja sebagai Variabel Intervennig pada kantor BAPPEDA provinsi Sumatera Barat. Dimana nilain koefisien sample sebesar 0,156 yang merupakan besar nya pengaruh Pengembangan Kari terhadap Kinerja Pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervenning , kemudian nilai T-statistic > T-tabel atau 2,535 > 1,956 dan nilai P value 0.000 < 0,05 maka dapat diperoleh hasil H0 Ditolak dan H7 **diterima**, yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai sehingga Kepuasan Kerja akan meningkat pada kantor BAPPEDA Provinsi Sumatera Barat.

Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh **(Junaidi, 2021)**yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Pegawai sehingga berpengaruh terhadap Kepuasan kerja. yang artinya semakin baik Support Lingkungan kerja yang di sediakan oleh intansi, maka akan mempengaruhi Kinerja pegawai dan Kepuasan Kerja akan meningkat yang artinya akan memberikan dampak positif terhadap perusahaan.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa career development berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, didukung oleh nilai koefisien jalur yang positif. Hal ini juga berlaku untuk lingkungan kerja, yang juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Career development juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Namun, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Ekonomi, J., Akuntansi, M., Terhadap, K., Karyawan, K., Indomarco, P. T., Ekonomi, J., & Akuntansi, M. (2023). Artikel+Yeni+Setiani. 1, 279–292.

Jen, V., & Andani, K. W. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Commonwealth Jakarta. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 3(2), 509. https://doi.org/10.24912/jmk.v3i2.11898

Junaidi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik, 1(4), 411–426. https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4.720

Nasution, N. M. S., & DR, M. (2017). Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kepuasan Kerja pada Perawat RSJ Prof.Dr.Muhammad Ildrem Sumatera Utara. Jurnal Diversita, 3(2), 25. https://doi.org/10.31289/diversita.v3i2.1259

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

Ponto, G. M., Sambul, S., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh Pengembangan SDM dan Penempatan Kerja Terhadap Turnover Intetion pada PT. Batavia Prosperindo Finance Manado. Productivity, 3(5), 421–426. https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/44493%0Ahttps://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/44493/40524

Rambe, M. F. A. A., & Harahap, M. I. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Nubika Jaya Kabupaten Labuhan Batu Selatan. Bursa: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 1(2), 145–152.

Rijanti, C. S. dan T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi, 2(1), 85–91.

Rosyadi, A. U., & Hansa. (2019). Manajemen Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah di SMA Ma'arif NU 5 Purbolinggo Lampung Timur. Masters Thesis, UIN Raden Intan Lampung, 23–27.

Rulianti, E., & Nurlilah, M. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja yang di Mediasi oleh Motivasi Kerja. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 4(1), 211–220. https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.317

Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. Jurnal Ilmiah Socio Secretum, 9(2), 273–281.

Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. Ekono Insentif, 15(1), 34–46. https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502

Wahyuni, S. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Taman Rahayu Bekasi. Jurnal Ekonomi Utama, 2(2), 172–179. https://doi.org/10.55903/juria.v2i2.65