

Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Faktor Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)

Sheline Kayla Anggraeni¹, Fasya Annisa Maharani², Nurhaliza Novianti³, Marco Yeremia Pasaribu⁴, Ni Nyoman Sawitri⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

Kaylasheline24@gmail.com, Fasyamhr@gmail.com, lizasnovianti21@gmail.com,
Marcoyeremiaa@gmail.com, Nyoman.sawitri@dsn.ubharajaya.ac.id

Corresponding Author: Sheline Kayla Anggraeni Kaylasheline24@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Kinerja karyawan, Kompetensi Karyawan, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja

Received : 19, Oct

Revised : 30, Oct

Accepted: 19, Nov

©2023The 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/).



ABSTRACT

Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan adalah artikel ilmiah studi pustaka dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia. Tujuan artikel ini membangun hipotesis mengenai pengaruh antar variabel yang akan digunakan pada riset selanjutnya dalam lingkup manajemen sumber daya manusia. Objek riset yang digunakan dalam pendekatan deskriptif kualitatif ini berasal dari penelitian terdahulu yang relevan dan bersumber pada pada pustaka online seperti, Google Scholar, Mendeley dan media online akademik lainnya. Metode riset yang digunakan pada artikel ini dengan library research bersumber dari e-book dan open access e-journal. Analisis yang digunakan pada penelitian literature review ini menggunakan deskriptif kualitatif. Hasil artikel ini: 1) Kompetensi Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan; 2) Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja karyawan; 3) Kompetensi Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja; 4) Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja; dan 5) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi karena membantu organisasi berkembang dan berjalan sesuai dengan tujuannya. Tanpa sumber daya manusia, organisasi tidak akan dapat mencapai tujuannya dengan

baik. Oleh karena itu, sangat penting bagi suatu organisasi untuk memiliki sumber daya manusia agar organisasi dapat mencapai efisiensi kerja yang baik.

Kinerja individu memengaruhi kinerja organisasi dengan kata lain, kinerja individu memberikan kekuatan atau keberhasilan atas kinerja organisasi. Jika kinerja karyawannya baik, organisasi akan dapat mencapai tujuan, tetapi jika kinerja karyawannya tidak efektif, organisasi akan menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan pengalaman empirik, banyak penulis kesulitan menemukan penelitian yang mendukung karya ilmiah mereka sebagai penelitian sebelumnya atau sebagai penelitian yang relevan. Untuk membangun hipotesis, mengidentifikasi hubungan atau pengaruh antar variabel, dan memperkuat teori yang diselidiki, artikel yang relevan diperlukan. Dalam ulasan literatur manajemen Sumber Daya Manusia, artikel ini membahas pengaruh Kompetensi Karyawan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan .

Tujuan penulisan artikel ini adalah untuk membangun hipotesis untuk penelitian yang akan datang, yaitu untuk menentukan:

1. Bagaimana pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.
3. Bagaimana pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja.
4. Bagaimana pengaruh Pengembangan Diri terhadap Kepuasan Kerja.
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Systematic Literature Review (SLR) adalah langkah untuk menemukan, menilai, serta menjelaskan bagaimana penelitian yang berkaitan dengan pertanyaan penelitian, bidang penelitian, serta fenomena yang menarik. Salah satu syarat untuk melakukan kajian yaitu peneliti harus memahami penelitian secara komprehensif. Metode tinjauan literatur sistematis berkaitan dengan pertanyaan yang harus dijawab oleh peneliti. Mengidentifikasi, menyeleksi, dan menilai literatur penelitian yang relevan adalah cara untuk mencapai hal tersebut secara realistis (Larasati et al., 2021).

Systematic Literature Review (SLR) adalah langkah untuk menemukan, menilai, serta menjelaskan bagaimana penelitian yang berkaitan dengan pertanyaan penelitian, bidang penelitian, serta fenomena yang menarik. Salah satu syarat untuk melakukan kajian yaitu peneliti harus memahami penelitian secara komprehensif. Metode tinjauan literatur sistematis berkaitan dengan pertanyaan yang harus dijawab oleh peneliti. Mengidentifikasi, menyeleksi, dan menilai literatur penelitian yang relevan adalah cara untuk mencapai hal tersebut secara realistis (Ali, H., & Limakrisna, 2013).

HASIL

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan menurut (Utama & Hasan, 2024), didefinisikan sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang terhadap tugas yang telah diberikan kepada mereka. Kemampuan dan motivasi seseorang memengaruhi kinerja mereka. Tingkat kesediaan dan kemampuan yang sesuai diperlukan

untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Kinerja didefinisikan oleh Mangkunegara sebagai keberhasilan karyawan dalam memenuhi standar kualitas dan kuantitas hasil kerjanya, selaras dengan tugas yang diberikan. Menurut Bernardin et al., kinerja dapat dijelaskan sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi pada aspek ekonomi.

Menurut (Pratama, 2020), Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kemampuan, pengalaman, kejujuran, dan waktu. Kinerja merupakan hasil yang dilakukan seseorang dalam memenuhi tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan persyaratan. Performansi Selain itu, seseorang adalah ukuran sejauh mana seseorang berhasil dalam melakukan tanggung jawab pekerjaannya. Ada tiga komponen utama yang memengaruhi kinerja individu (kemampuan bekerja), (keinginan untuk bekerja), dan mendapatkan dukungan dari organisasi (kesempatan kerja).

Menurut (Pramono, 2020) faktor-faktor yang dapat memengaruhi pada Kinerja karyawan yaitu leadership, work environment serta working hours yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Umumnya, cara seseorang bekerja untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sangat dipengaruhi oleh type of leadership.

Kinerja karyawan ini sudah banyak dipelajari oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Pratama, 2020), (Utama & Hasan, 2024), dan (Pramono, 2020).

Kompetensi Karyawan

Menurut (Komang et al., 2023) Kompetensi diartikan sebagai dasar karakteristik orang. Ini menunjukkan bagaimana mereka bertindak atau berpikir, menyelaraskan keadaan, serta mendukung pada periode yang cukup lama. Kompetensi merujuk pada pengetahuan, keterampilan, serta sikap tertentu.

Istilah *competencies*, *“competence”*, dan *“competent”* yang dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan, keberdayaan dan merujuk pada kondisi yang mampu dan sesuai. Kamus bahasa Inggris menjelaskan kata *“competence”* sebagai keadaan yang sesuai, memadai, atau cocok. Definisi "kompetensi di tempat kerja" mengacu pada bagaimana seseorang merasa sesuai dengan pekerjaan mereka. Namun, kompetensi memiliki dua arti yang berbeda dalam konteks pekerjaan, tergantung pada bagaimana kerangka organisasi digunakan. (Setyo Widodo & Yandi, 2022)

Kompetensi Karyawan dapat didefinisikan sebagai perilaku dasar yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi, dan pengetahuan atau keahlian yang dimiliki seseorang dengan kinerja yang tinggi di tempat kerjanya. Kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakter dasar seseorang yang memiliki indikasi cara berperilaku atau berpikir dalam situasi yang luas dan bertahan untuk waktu yang lama. Menurut (A et al., 2022), Kompetensi Karyawan adalah kemampuan untuk melakukan tugas atau tugas tertentu yang didasarkan pada

keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh posisi tersebut.

Menurut Walsh et al. (Hutapea & Thoha, 2008) kemampuan dasar adalah keterampilan luas yang berkaitan dengan produksi dan teknologi yang membantu organisasi menyesuaikan diri dengan peluang baru. Faktor-faktor yang memengaruhi kompetensi karyawan yaitu:

- a) Kompetensi untuk melakukan analisis
- b) Pengalaman Kerja
- c) Tingkat pendidikan

Kompetensi Karyawan ini banyak dipelajari oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Faizal et al., 2019), (Azmi & Serang, 2019), dan (A et al., 2022).

Pengembangan Karir

Pengembangan Karir adalah aktifitas kepegawaian yang dikenal sebagai pengembangan karir untuk karyawan, dimana dengan merencanakan karir masa depan setiap karyawan di perusahaan dengan menjembatani mereka untuk mengembangkan diri mereka sendiri. Menurut (Muna & Isnowati, 2022) baik pekerja maupun organisasi atau perusahaan memiliki peran masing-masing dalam upaya pengembangan karir. Perencanaan karir dan pengembangan karir akan bermanfaat bagi individu dan perusahaan, karena program pengembangan karir meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan dan meningkatkan peluang mereka untuk promosi jabatan.

(Humaira et al., 2020), menyatakan bahwa Pengembangan Karir merupakan serangkaian posisi atau jabatan yang diambil seseorang selama masa kerjanya melalui pelatihan dan pendidikan di perusahaan dikenal sebagai pengembangan karier. Karier sebagai pekerjaan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pekerjaan karyawan agar lebih mampu melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen biasanya memiliki tugas yang sama, yaitu melakukan perencanaan, pengorganisasian, instruksi, dan pengendalian.

Indikator yang dapat memengaruhi pada pengembangan karir antara lain Job Performance, Exposure, Networking, Resignation, Organizational Loyalty, Mentors And Sponsors, Key Subordinates, Growth Opportunities, serta experience.

Pengembangan Karir ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Endarwita & Herlina, 2019) dan (Humaira et al., 2020).

Kepuasan Kerja

(Tanjung & Rasyid, 2023), menyatakan bahwa Kepuasan Kerja didefinisikan sebagai motivasi moral karyawan, kedisiplinan, dan prestasi kerja yang membantu mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja, juga disebut kepuasan kerja, didefinisikan sebagai keadaan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan bagaimana karyawan melihat pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka.

Menurut (Edy Wiranata, 2021), Kepuasan Kerja adalah sikap atau perasaan yang menyenangkan dan senang dengan pekerjaannya. Moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja mencerminkan perspektif ini. Kepuasan kerja dinikmati baik di tempat kerja maupun di luar tempat kerja, serta dalam kombinasi keduanya. Apabila kepuasan kerja karyawan meningkat, kinerja mereka dikatakan baik. Dengan kata lain, kinerja yang baik dari seorang karyawan dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan sangat penting. Kepuasan kerja dapat berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, dan hubungan kerja.

Kepuasan Kerja ini sudah banyak dipelajari oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah (Suryawan & Salsabilla, 2022), (Tanjung & Rasyid, 2023) dan (Achmad Fauzi et al., 2023)

Review Artikel Relevan

Mereview artikel yang relevan sebagai dasar dalam menetapkan hipotesis penelitian dengan menjelaskan hasil penelitian terdahulu, menjelaskan persamaan dan perbedaan dengan rencana penelitiannya, dari penelitian terdahulu yang relevan seperti tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1: Penelitian Sebelumnya

No	Penelitian (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Riset Terdahulu
1	(Setyo Widodo & Yandi, 2022)	Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM)	Hasil ini menunjukkan bahwa Kompetensi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
2	(Mulia & Saputra, 2021)	Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang	Kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi memengaruhi positif terhadap Kinerja pegawai
3	(Yuliana & Kusdiyanto, 2024)	Pengaruh Pengembangan Karir, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Rumah Sakit di Kota Salatiga)	Hasil penelitian menunjukan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	(Seku & Andriyani, 2023)	Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Ende)	Hasil dari penelitian ini variabel pengembangan karir memengaruhi positif dan signifikan pada variabel Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Persero Cabang Ende
5	(Steven & Yanuar, 2024)	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Kepuasan	Penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

		Kerja sebagai Variabel Mediasi	
6	(Novianti et al., 2023)	Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM)	Pengembangan karir berdampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
7	(Fadhli et al., 2022)	Commitment, Competence, Leadership Style, and Work Culture on Job Satisfaction and Employee Performance at the Office of the Ministry of Religion, Kampar District	Commitment, competence, leadership style and work culture have a positive effect on employees' job satisfaction
8	(Gunawan & Gunawan, 2019)	Compensation, Competence, Organizational Commitment and Its Effect on Employee Performance: Job Satisfaction as Intervening	This article discusses the effect of employee competency on employee performance with job satisfaction as an intervening variable
9	(Santoso & Sidik, 2020)	Effect of Career Development, Work Discipline and Work Environment to Job Satisfaction	Career development variables significantly affect job satisfaction variables
10	(Efendi & Yusuf, 2021)	Influence of Competence, Compensation and Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable in the Environment of Indonesian Professional Certification Authority	Employee competency does not have a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction as an intervening variable

Pembahasan

Berdasarkan Kajian teori maka pembahasan artikel *literature review ini* adalah melakukan review artikel yang relevan, analisis pengaruh antar variabel dan membuat konseptual berfikir rencana penelitian:

Berdasarkan hasil penelitian maka pembahasan artikel *ini* adalah melakukan review artikel yang relevan, analisis pengaruh antar variabel dan membuat konseptual berfikir rencana penelitian:

Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja karyawan.

Menurut Wibowo (2016), kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan berdasarkan kemampuan dan pengetahuan yang ditunjang oleh sikap kerja. Karyawan yang berkompentensi tinggi memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang memadai atau berkeahlian dan berketerampilan sesuai dengan profesinya.

Kemampuan seseorang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara individual, yang berdampak pada kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan dan direfleksikan untuk meningkatkan kinerja (Abdul Rahim et al., 2017). Jika seorang karyawan memiliki kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi utama mereka, mereka akan berkomitmen untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka untuk perusahaan.

Kompetensi Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (As'ad Ajmal, 2021), (Azmi & Serang, 2019) dan (Arifin et al., 2023).

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan.

Pengembangan Karir adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan karir mereka. Peningkatan karir merupakan proses yang penting di mana perusahaan dapat membantu karyawan untuk mencapai posisi yang sesuai dengan bakat dan keahlian mereka melalui kerja keras. Perjalanan karir karyawan merupakan rangkaian kegiatan yang dimulai saat ingin memulai bekerja di perusahaan sampai pensiun.

Tujuan utama pengembangan karier, menurut Rivai (2003), adalah untuk membantu karyawan memahami kemampuan mereka untuk sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengembangan karier sangat penting karena dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Menurut (Mondy 2010), Pengembangan karier adalah metode formal yang digunakan oleh perusahaan untuk memastikan bahwa individu yang memiliki kompetensi dan pengalaman yang tepat tersedia. Hal ini sangat berkaitan dengan bagaimana karyawan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengembangan Karir berperan terhadap Kinerja karyawan, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Seku & Andriyani, 2023), (Saputra et al., 2024), dan (Humaira et al., 2020)

Pengaruh Kompetensi Karyawan terhadap Kepuasan Kerja.

Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang yang terdiri dari kombinasi kemampuan pribadi, pengetahuan, teknologi, sosial, dan spiritual. Menurut Narimawati dalam Deswarta (2017), konstruk kompetensi karyawan merupakan komponen modal intelektual. Konstruksi kompetensi terdiri dari tiga aspek: intelektual, emosional, dan sosial. Pengukuran kompetensi menggunakan tingkat pengetahuan, keterampilan, dan pendidikan.

Menurut (Mathis & Jackson, 2010) seorang praktisi SDM harus memiliki beberapa kemampuan. Mereka mengatakan bahwa praktisi SDM harus memiliki pengetahuan dan keahlian khusus tentang sumber daya manusia, pengetahuan tentang organisasi dan bisnis, dan pengetahuan tentang dampak dan perubahan manajemen. Kompetensi merupakan aspek kepribadian yang mendalam yang melekat pada seseorang dan ditunjukkan oleh perilaku yang dapat diprediksi dalam berbagai situasi dan tanggung jawab di tempat kerja. Ada standar atau kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kualitas kinerja. Untuk mengetahui seberapa efektif tingkat kinerja yang diharapkan, dilakukan analisis tingkat kompetensi.

Kompetensi karyawan memengaruhi kepuasan kerja, menurut penelitian yang dilakukan oleh: (Junaidi, 2021), (Edy Wiranata, 2021), dan (Kanaf et al., 2023)

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja.

Menurut (Novianti et al., 2023), Pengembangan karir adalah proses metodis dan berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, potensi, dan pengetahuan setiap individu untuk mencapai tujuan karir yang diinginkan. Proses ini termasuk pelatihan, pendidikan berkelanjutan, pengalaman kerja, dan kesadaran diri untuk menunjukkan kekuatan dan kekurangan seseorang. Pengembangan karier membantu seseorang mencapai potensi penuhnya, memperluas jaringan profesionalnya, dan mengatasi hambatan dalam pekerjaan dengan lebih terampil.

Lisdiani (2017) telah menunjukkan bahwa kepuasan kerja bergantung pada pengembangan karir. Karena pengembangan karir yang baik, karyawan akan lebih termotivasi dan akhirnya merasa puas dengan pekerjaan mereka. Karyawan mungkin lebih termotivasi untuk membuat kontribusi yang lebih besar untuk perusahaan dengan mengikuti program pengembangan karir. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa ketika pengembangan karir yang ada di perusahaan sudah ada dan jelas dapat dicapai, motivasi akan muncul.

Studi menunjukkan bahwa pengembangan karir memengaruhi kepuasan kerja dilakukan oleh: (Saputra et al., 2024), (Rulianti & Nurpribadi, 2023), dan (Susilo & Puspita Wulansari, 2023)

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan.

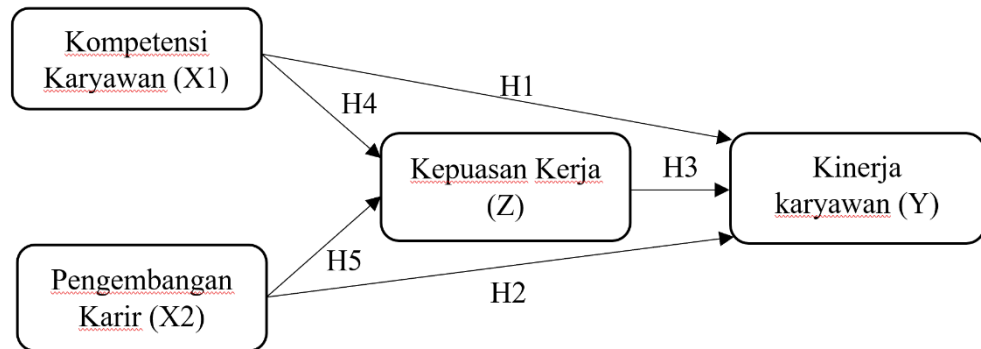
Menurut (Putri dan Widjaja, 2019), Faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif adalah kepuasan karyawan. Ketika pekerja merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih bersemangat, lebih produktif, dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan perusahaan. Faktor-faktor seperti kepercayaan diri, kemajuan karir, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi adalah bagian dari kepuasan kerja. Jika karyawan merasa dihargai dan puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung tetap setia pada organisasi, yang berarti lebih sedikit turnover, dan lebih baik tentang reputasi perusahaan mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang mengutamakan kepuasan karyawan mendorong kerja sama, inovasi, dan kreativitas. Oleh karena itu, mengelola kepuasan kerja dan meningkatkannya merupakan bagian penting dari strategi manajemen sumber daya manusia perusahaan.

Alfandi (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berdampak pada produktivitas, ketidakhadiran, keluarnya pekerja, menyuarakan, mengabaikan, dan kesetiaan. Dengan kata lain, salah satu komponen yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah produktivitas kerja, yang didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan selama melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, produktivitas kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan. Kinerja dan produktivitas kerja berhubungan satu sama lain.

Kepuasan kerja berperan pada kinerja karyawan, ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Steven & Yanuar, 2024), (Tanjung & Rasyid, 2023) dan (Nurrohmat & Lestari, 2021).

Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, pembahasan dan penelitian relevan, maka di perolah kerangka konseptual artikel ini seperti gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1: Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar kerangka konseptual di atas, maka: Kompetensi Karyawan (X1), dan Pengembangan Karir (X2), berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) baik secara terpisah maupun bersamaan. Selain dari tiga variabel yang mempengaruhi Kinerja karyawan, masih banyak variabel tambahan, diantaranya adalah:

- 1) Motivasi (X4): (Faizal et al., 2019), (Muna & Isnowati, 2022), dan (Pratama & Elistia, 2020)
- 2) Budaya organisasi (X5): (Prasetyo et al., 2023), (Fitriani et al., 2022), dan (A et al., 2022).
- 3) Lingkungan kerja (X6): (Kanaf et al., 2023), (Novianti et al., 2023), dan (Rulianti & Nurpribadi, 2023)

KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan, hasil dan pembahasan maka kesimpulan artikel ini adalah untuk merumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu:

- 1) Bagaimana Kompetensi Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan secara langsung.
- 2) Bagaimana Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja karyawan secara langsung.
- 3) Bagaimana Kompetensi Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.
- 4) Bagaimana Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

- 5) Bagaimana Kepuasan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A, N. A., Tajang, A. R., & Taufik, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Daya Kota Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(1), 286–300. <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i1.65>
- Achmad Fauzi, Hutajulu, L., M. Rijal, Hendrik Moses, Indra Samuel, & Muhammad Sidik. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 874–885. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.130>
- Arifin, A., Magito, M., Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 1(01), 24–33. <https://doi.org/10.59422/global.v1i01.130>
- As'ad Ajmal. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 191–200. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.344>
- Azmi, N., & Serang, S. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(2), 60–70. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v2i2.182>
- Edy Wiranata. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pdam Kotabaru Kalimantan Selatan. *Kindai*, 17(2), 142–152. <https://doi.org/10.35972/kindai.v17i2.644>
- Efendi, S., & Yusuf, A. (2021). Influence of Competence, Compensation and Motivation on Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable in the Environment of Indonesian Professional Certification Authority. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(3), 1078–1088. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Endarwita, E., & Herlina, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 4(2), 116–125. <https://doi.org/10.31846/jae.v4i2.155>
- Fadhli, A., Komardi, D., & Putra, R. (2022). Commitment, Competence, Leadership Style, and Work Culture on Job Satisfaction and Employee Performance at the Office of the Ministry of Religion, Kampar District. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(1), 56–72. <https://doi.org/10.35145/jabt.v3i1.90>
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *EBA Journal: Journal Economics, Bussines and Accounting*, 5(1), 11–21. <https://doi.org/10.32492/eba.v5i1.706>
- Fitriani, D., E. H. J. FoEh, J., & 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 Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 981–994. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1190>
- Gunawan, M. A., & Gunawan, H. (2019). Compensation, Competence, Organizational Commitment and Its Effect on Employee Performance: Job Satisfaction as Intervening. *Journal of Applied Accounting and Taxation*, 4(2), 144–149. <https://doi.org/10.30871/jaat.v4i2.1595>
- Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- 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>
- Kanaf, Y. R., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Terapan*, 4(6), 886–897. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Komang, N., Widiastini, M., Yudy Wijaya, P., Gede, I., & Mahayasa, A. (2023). PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar). *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)*, 4(2), 147–158.
- Larasati, I., Yusril, A. N., & Zukri, P. Al. (2021). Systematic Literature Review Analisis Metode Agile Dalam Pengembangan Aplikasi Mobile. *Sistemasi*, 10(2), 369. <https://doi.org/10.32520/stmsi.v10i2.1237>
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1–24. <https://doi.org/10.69989/t1m78k36>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Novianti, N., Widia, E., & Heryadi, H. (2023). Determinasi Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Di Kota Tanjungpinang. *Jurnal Dimensi*, 12(3), 771–785. <https://doi.org/10.33373/dms.v12i3.5730>
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82–85. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>
- Pramono, T. S. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 580–589. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i6.216>
- Prasetyo, I., Ali, H., & Ende Rekarti. (2023). Peran Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(5), 657–664.

- Pratama, G. (2020). Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Angkatan Kerja Generasi Z. *Jurnal Ekonomi : Journal of Economic*, 11(2), 2763–2773. <https://doi.org/10.47007/jeko.v11i2.3503>
- Pratama, G., & Elistia, E. (2020). Analisis Motivasi Kerja, terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomi*, 11(2), 144–152.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Santoso, J. B., & Sidik, Y. (2020). *Effect of Career Development, Work Discipline and Work Environment to Job Satisfaction*. 132(AICMaR 2019), 97–100. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200331.022>
- Saputra, F., Aliefiani, G., Putri, M., Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier dan Budaya Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir. *Trending : Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Dan Manajemen*, 2(1), 168–186. <https://doi.org/10.30640/trending.v2i1.1937>
- Seku, S. I., & Andriyani, S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Ende). *Journal of Management*, 16(2), 1–15.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Steven, S., & Yanuar, Y. (2024). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(2), 478–493. <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i2.29852>
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Susilo, S. R., & Puspita Wulansari. (2023). Pengaruh_Pengembangan_Karier_Dan_Pelatihan_Terhada. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi) Vol. 7 No. 2, 2023 PENGARUH*, 7(2), 535.
- Tanjung, A. A., & Rasyid, M. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 49–59. <https://doi.org/10.61715/jmeh.v2i1.78>
- Utama, D. P., & Hasan, H. (2024). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Teamwork, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Generasi Z di Pekanbaru. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(2), 1036. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i2.3385>
- Yuliana, I., & Kusdiyanto, K. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Rumah

Sakit di Kota Salatiga). *Value*, 4(2), 220–236.
<https://doi.org/10.36490/value.v4i2.1032>