

Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perbankan

Yusuf ^{a*}

^a Program Studi Manajemen, Universitas Halu Oleo, Indonesia
email: yu5ufr4uf@gmail.com*

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received : 25 Juni 2026

Revised : 16 Juli 2026

Accepted : 21 Juli 2026

Keywords:

Career Development,
Competencies, Employee
Performance, Job
Satisfaction, Organizational
Commitment

Kata Kunci:

Kepuasan Kerja, Kinerja
Karyawan, Komitmen
Organisasi, Kompetensi,
Pengembangan Karir

DOI: 10.62335

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of competence, career development, organizational commitment and job satisfaction on the performance of banking employees in South Konawe Regency. This research was conducted by survey method to 91 Bank employees in South Konawe district. The data analysis used was descriptive statistical analysis and inferential statistical analysis using PLS SEM analysis. The results of the study show that the competence, career development, organizational commitment and job satisfaction of banking employees in South Konawe Regency have a positive and significant effect both partially and simultaneously on employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, pengembangan karir, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan perbankan di Kabupaten Konawe Selatan. Penelitian ini dilakukan dengan metode survei kepada 91 karyawan Bank di kabupaten Konawe Selatan. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial menggunakan analisis SEM PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, pengembangan karir, komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan perbankan di Kabupaten Konawe Selatan berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

LATAR BELAKANG

Perkembangan perbankan sangat pesat dan dinamika dunia perbankan di Indonesia telah banyak mengalami perubahan dari waktu ke waktu. Selain disebabkan oleh pengaruh eksternal di sektor perbankan, hal tersebut juga tidak terlepas dari pengaruh perubahan internal di dalam Bank itu sendiri, seperti peningkatan fasilitas dan layanan. Perkembangan yang sangat cepat tersebut perlu diikuti dengan manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) yang baik.

Menurut Armstrong (2020:3) manajemen SDM adalah pendekatan strategis, terpadu dan koheren untuk pelaksanaan pekerjaan karyawan, pengembangan dan kesejahteraan karyawan yang bekerja di organisasi. Karena itu, Armstrong (2020:8) menyatakan pengelolaan aset organisasi yang paling bernilai yaitu para karyawan yang bekerja baik secara individu maupun secara bersama-sama yang berkontribusi pada pencapaian tujuan karyawan dan organisasi. Konsisten dengan Dressler (2019:2) mengemukakan manajemen SDM yaitu proses mendapatkan pegawai (seleksi), melatih, pemberian kompensasi, penilaian hasil kerja karyawan, menjalin hubungan kerja, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

Pada sektor perbankan, kinerja karyawan dapat ditingkatkan, baik secara empiris maupun secara teoritis dipengaruhi berbagai faktor antara lain kompetensi. Widodo (2015) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki seseorang yang memungkinkan memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu yang meliputi motif, karakter pribadi, konsep diri, pengetahuan, keterampilan (Fadhil, 2016). Kompetensi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Serli, *et. al.*, 2023; Herry Pratama, *et. al.*, 2023; Tengku Ine Hendriana, 2023. Namun temuan penelitian Naumi Apriyani dan Emanuel Bayu Dirganthara (2023), Vitra Ilmiati Syariat Nandariani (2023) menemukan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan adalah pengembangan karir. Menurut Widodo (2015:53) "Pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang". Pengembangan karir secara signifikan mampu meningkatkan kinerja karyawan (Muhammad Nepo Fauzan *et. al.* (2023), Syitah dan Nasir (2019) menemukan bahwa terdapat pengaruh pengembangan karir yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Namun pengembangan karir tidak selalu mampu meningkatkan kinerja karyawan, hal ini diungkap oleh hasil penelitian Suryanto *et. al* (2023).

Komitmen organisasi merupakan perasaan kuat seorang karyawan untuk menjadi bagian dari organisasi yang diwujudkan dengan komitmen afektif, *continuance* dan normatif. Steers dan Porter (2012:442) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan rasa kuat yang dimiliki oleh seorang karyawan di dalam organisasi dan juga memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dalam organisasi. Komitmen organisasional sebenarnya lebih dari sekedar kesetiaan, tetapi juga merupakan suatu kontribusi aktif bagi organisasi (Miner, 2014:234). Komitmen organisasi secara signifikan mampu meningkatkan kinerja karyawan (Misnan, *et. al.*, 2023; Asep Achmad Rifa'I, 2023; Nurdjanah Hamid *et. al.*, 2023. Namun Deny Robbi Manel *et. al* (2023) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak selalu mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja juga merupakan faktor yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Dasar teori yang dijadikan rujukan dalam penelitian ini adalah teori perbandingan intrapersonal (*discrepancy theory*) oleh Porter yang dikutip dari Veitzal Rivai dan Jauvani (2013:480) bahwa kepuasan atau ketidakpuasan yang dirasakan individu merupakan hasil perbandingan yang dilakukan oleh diri sendiri terhadap berbagai hasil yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan yang menjadi harapannya. Kepuasan kerja yang tinggi memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Suhartono, 2023; Mutiara Gom-Gom Roito Nadapdap *et. al.*, 2023;

Ardiansyah Irwan Saputra *et., al.* (2023). Namun demikian hasil yang berbeda diungkapkan oleh Indra KUSDARIANTO *et., al* (2023) yang menemukan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas, maka penelitian ini dilakukan untuk mengkaji peningkatan kinerja karyawan pada Perbankan di Kabupaten Konawe Selatan berdasarkan pada prespektif kompetensi, pengembangan karir, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan; Muljono (2001:38) menyatakan bahwa kompetensi sangat penting dan memainkan peranan dalam meningkatkan kinerja atau prestasi kerja pegawai. Adapun variabel yang lazim terdiri dari; kepercayaan diri, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan dan wawasan. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sifat kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2016). Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang menjadi unggulan bidang tersebut.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan. Suprihanto *et.,al*, (2003) bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, keahlian, pengetahuan, sikap, motivasi dan stress. Demikian pula yang dipertegas oleh Hersey dan Blanchard dalam Wibowo (2016) dimana kinerja dipengaruhi oleh kompetensi.

Dukungan temuan penelitian terdahulu yang telah melakukan pengujian pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan oleh Serli, *et., al* (2023), Herry Pratama, *et., al* (2023), Tengku Ine Hendriana (2023), Md. Atikur Rahaman, *et., al* (2023), Fathur Rosi dan Rozaini binti Muhamad Rozkee (2023) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan positif antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Terdapat kesenjangan hasil riset terdahulu oleh Naumi Apriyani dan Emanuel Bayu Dirganthara (2023), Vitra Ilmiati Syariat Nandariani (2023) menemukan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian diatas, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perbankan di Kabupaten Konawe Selatan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan; Didasarkan pada kenyataan bahwa seseorang karyawan akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang untuk bekerja dengan baik dan suksesi posisi yang ditemui selama karirnya, maka pengembangan karir merupakan hal yang penting dilakukan untuk merubah sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik melalui pendidikan jangka panjang dan pengalaman belajar dalam mempersiapkan pegawai untuk tanggung jawab di masa mendatang.

Pengembangan karir bertujuan untuk menghasilkan sumber daya manusia organisasi yang handal dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tujuan pengembangan karir pada akhirnya adalah untuk menciptakan Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat berkinerja lebih baik. Jika kinerja karyawan/pegawai sebelumnya adalah positif, maka pengembangan karir yang diberikan bertujuan untuk semakin meningkatkan prestasi karyawan tersebut dalam proses menapaki jenjang karir.

Menurut Alwi (2001) protean career terhadap pola pengembangan karyawan/ pegawai memiliki implikasi karena karir bukan lagi diarahkan untuk mengisi jabatan yang tersedia secara struktural, tetapi terarah pada keberhasilan karyawan secara psikologis dimana tanggungjawab seorang karyawan terhadap karirnya menjadi lebih besar. Menurut Nawawi (2001) bahwa pengembangan karir tidak sekedar promosi jabatan/posisi yang lebih tinggi, tetapi juga merupakan dorongan untuk maju dalam bekerja yakni meningkatkan pengetahuan dan keterampilan/keahlian sehingga menjadi lebih berprestasi sebagai pekerja yang kompetitif.

Dukungan temuan penelitian terdahulu yang telah melakukan pengujian pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan oleh Muhammad Nepo Fauzan *et, al* (2023), Bintari (2018), Budiharta dkk, (2020), Syitah dan Nasir (2019), Ali dkk, (2019), Pandenan (2017) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan positif antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Terdapat kesenjangan hasil riset terdahulu oleh Suryanto *et, al* (2023) menemukan pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian diatas, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₂: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perbankan di Kabupaten Konawe Selatan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan; Haris (2017) menunjukkan apabila komitmen organisasi mengalami peningkatan atau perbaikan, akan memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan begitu pula sebaliknya. Pamungkas (2014) menyatakan kinerja dapat ditingkatkan apabila komitmen karyawan terhadap organisasi perusahaan begitu kuat. Penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan positif antara komitmen organisasi dan hasil yang diinginkan seperti peningkatan kinerja karyawan.

Dukungan temuan penelitian terdahulu yang telah melakukan pengujian pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan oleh Misnan, *et, al* (2023), Asep Achmad Rifa'i (2023), Anis Sya'bania *et, al* (2023), Nurdjanah Hamid *et, al* (2023), Irfan Mardiansyah (2022), menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat kesenjangan hasil riset terdahulu oleh Sukmawati *et, al* (2022), Deny Robbi Manel *et, al* (2023) menemukan komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu diatas, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₃: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perbankan di Kabupaten Konawe Selatan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan; Robbins (2015: 170) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara

banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Dukungan temuan penelitian terdahulu yang telah melakukan pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Suhartono (2023), Mutiara Gom-Gom Roito Nadapdap *et., al* (2023), Ardiansyah Irwan Saputra *et., al* (2023), Anak Agung Bagus Aris Hartawan dkk (2023), Christian Rico Yudi Pratama dkk (2023), Rella Nurani (2023), Muhammad Nepo Fauzan *et., al* (2023) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat kesenjangan hasil riset terdahulu oleh Indra Kusdianto *et., al* (2023), Ake Esalutfiani dkk (2023), Kusuma Kirana, dkk (2023) menemukan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu diatas, maka hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₄: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perbankan di Kabupaten Konawe Selatan

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jenis penelitian *explanatory research*. Alasan yang mendasari menggunakan *explanatory research* karena tujuan penelitian ini menguji dan menjelaskan pengaruh kompetensi, pengembangan karir, komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Perbankan di Kabupaten Konawe Selatan. Penelitian ini dilakukan dengan metode survei kepada 91 karyawan Bank di kabupaeten Konawe Selatan. Analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial menggunakan analisis SEM PLS.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti menyajikan hasil penelitian dan pembahasan dengan tujuan memberikan informasi tentang gambaran umum, karakteristik responden, deskripsi variabel, analisis data penelitian, pengujian hipotesis dan hubungan antar variabel, serta pembahasan hasil penelitian sebagai berikut:

Hasil Analisis *Partial Least Square* (PLS)

Pengujian hipotesis dan koefisien jalur pengaruh secara langsung antara variabel kompetensi, pengembangan karir, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari empat pengaruh langsung yang diuji, semua pengaruh langsung yang berpengaruh positif dan signifikan yaitu: kompetensi terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian pengaruh antar variabel dapat diketahui dari nilai koefisien jalur dan titik kritis yang disajikan pada table 5.12

Tabel 1. Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Penelitian

	Pengaruh langsung	Koefisien Jalur (β)			Hasil Pengujian Hipotesis	
		Estimate	t-statistik	p-value		
H1.	K (X_1) -> KK (Y)	0.215	2.936	0.003	Sig.	Diterima
H2.	PK (X_2) -> KK (Y)	0.366	4.273	0.000	Sig.	Diterima
H3.	KO (X_3) -> KK (Y)	0.282	2.528	0.011	Sig.	Diterima
H4.	KKK (X_4) -> KK (Y)	0.139	2.055	0.040	Sig.	Diterima

Keterangan: K= Kompetensi (X_1); PK = Pengembangan Karir (X_2); KO = Komitmen Organisasi (X_3); KKK = Kepuasan Kerja Karyawan (X_4); KK = Kinerja Karyawan (Y).

Sumber: Hasil olahan PLS, Tahun 2023 dengan $p\text{-value} = \text{significant at } .05 \text{ level}$

Hasil pengujian pada Gambar 5.3 dan Tabel 5.12 maka pengujian koefisien jalur pengaruh langsung dan hipotesis penelitian bertujuan untuk menjawab apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak, dapat dijelaskan sebagai berikut:

H₁. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0,215 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Perbankan di Kabupaten Konawe Selatan adalah searah. Kemudian dapat pula dibuktikan dengan nilai signifikansi (*sig. t*) sebesar $0.003 < \alpha = 0.05$. Karena itu pengujian hipotesis (H_1) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Artinya peningkatan kompetensi yang baik searah positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan didukung oleh fakta.

Hasil penelitian ini diketahui kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perubahan peningkatan kompetensi yang dicerminkan dari aspek tingkat pengetahuan, keterampilan dan sikap memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan yang direfleksikan melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, kehadiran dan ketepatan waktu, tanggung jawab serta kerjasama. Peningkatan kompetensi merujuk pada hasil penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan didukung dan konsisten dengan hasil penelitian Serli, *et. al* (2023), Herry Pratama, *et. al* (2023), Tengku Ine Hendriana (2023), Md. Atikur Rahaman, *et. al* (2023), Fathur Rosi dan Rozaini binti Muhamad Rozkee (2023), Zarkasi (2023), Tila Anisa (2023), Muhammad Ja'far Ubaidillah, dkk (2023). Namun hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Naumi Apriyani dan Emanuel Bayu Dirganthara (2023), Vitra Ilmiati Syariat Nandariani (2023) menemukan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan

Hasil pengujian pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0.366 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Perbankan di Kabupaten Konawe Selatan adalah searah. Kemudian dapat pula dibuktikan dengan nilai signifikasi t sebesar $0.000 < \alpha = 0.05$. Karena itu pengujian hipotesis (H_2) bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Artinya peningkatan pengembangan karir yang baik searah positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan didukung oleh fakta.

Hasil penelitian ini diketahui pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan atau penurunan pengembangan karir yang direfleksikan melalui keadilan dalam karir, perhatian dengan penyelia, kesadaran tentang kesempatan, minat kerja dan kepuasan karir mampu meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan secara signifikan yang direfleksikan dengan kualitas kerja, kuantitas kerja, kehadiran dan ketepatan waktu, tanggung jawab serta kerjasama. Karena itu temuan penelitian ini menunjukkan pengembangan karir yang tinggi memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dan didukung dengan temuan penelitian Muhammad Nepo Fauzan *et, al* (2023), Bintari (2018), Budiharta dkk, (2020), Syitah dan Nasir (2019), Ali dkk, (2019), Pandenan (2017) yang menemukan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Suryanto *et, al* (2023) yang menemukan pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur 0.282 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Perbankan di Kabupaten Konawe Selatan adalah searah. Hasil ini didukung pula dengan nilai probabilitas (Sig. t) sebesar $0,011 < \alpha = 0.05$. Karena itu pengujian hipotesis (H_3) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Artinya peningkatan komitmen organisasi yang baik searah positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan didukung oleh fakta.

Hasil penelitian ini diketahui komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan atau penurunan komitmen organisasi yang direfleksikan melalui komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif mampu meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan secara signifikan yang direfleksikan dengan kualitas kerja, kuantitas kerja, kehadiran dan ketepatan waktu, tanggung jawab serta kerjasama. Karena itu temuan penelitian ini menunjukkan komitmen organisasi yang tinggi memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dan didukung dengan temuan penelitian Misnan, *et, al* (2023), Asep Achmad Rifa'i (2023), Anis Sya'bania *et, al* (2023), Nurdjanah Hamid *et, al* (2023), Irfan Mardiansyah (2022) yang menemukan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Sukmawati *et., al* (2022), Deny Robbi Manel *et., al* (2023) yang menemukan komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₄. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan

Hasil pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur 0.139 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Perbankan di Kabupaten Konawe Selatan adalah searah. Hasil ini didukung pula dengan nilai probabilitas (Sig. t) sebesar $0,040 < \alpha = 0.05$. Karena itu pengujian hipotesis (H_4) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Artinya peningkatan kepuasan kerja yang baik searah positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan didukung oleh fakta.

Hasil pengujian ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena itu temuan penelitian ini membuktikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat. Artinya adanya peningkatan kepuasan kerja yang refleksiikan melalui kepuasan terhadap tugas/pekerjaan, kepuasan terhadap supervisi atasan langsung, kepuasan terhadap imbalan tugas, kepuasan kesempatan promosi dan kepuasan terhadap rekan sekerja memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan yang dicerminkan melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, kehadiran dan ketepatan waktu, tanggung jawab serta kerjasama. Dengan demikian temuan penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan Perbankan di Kabupaten Konawe Selatan.

Hasil penelitian ini mendukung dan konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suhartono (2023), Mutiara Gom-Gom Roito Nadapdap *et., al* (2023), Ardiansyah Irwan Saputra *et., al* (2023), Anak Agung Bagus Aris Hartawan dkk (2023), Christian Rico Yudi Pratama dkk (2023), Rella Nurani (2023), Muhammad Nepo Fauzan *et., al* (2023), Suprpta dkk (2015), Cahyani, dkk (2020), Nuryanti, dkk (2020), Latief dkk, (2019) menemukan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Meskipun demikian masih terjadi perbedaan hasil studi oleh Indra Kusdianto *et., al* (2023), Ake Esalutfiani dkk (2023), Kusuma Kirana, dkk (2023) menemukan kepuasan kerja berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP / KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian bahwa; 1) Peningkatan kompetensi yang direfleksikan melalui tingkat pengetahuan, keterampilan dan sikap mempunyai kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perbankan di Kabupaten Konawe Selatan; 2) Peningkatan pengembangan karir yang direfleksikan melalui keadilan dalam karir, perhatian dengan penyelia, kesadaran tentang kesempatan, minat kerja dan kepuasan karir mempunyai kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perbankan di Kabupaten Konawe Selatan; 3) Peningkatan komitmen organisasi yang direfleksikan melalui indikator komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif memiliki kontribusi positif dan yang signifikan dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan Perbankan di Kabupaten Konawe

Selatan; 4) Peningkatan kepuasan kerja yang direfleksikan melalui indikator kepuasan terhadap tugas/pekerjaan, kepuasan terhadap supervisi atasan langsung, kepuasan terhadap imbalan tugas, kepuasan kesempatan promosi dan kepuasan terhadap rekan sekerja memiliki kontribusi positif dan yang signifikan dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan Perbankan di Kabupaten Konawe Selatan.

Temuan penelitian ini memberikan informasi yang dijadikan rekomendasi bagi manajemen Perbankan di Kabupaten Konawe Selatan, yaitu: 1) meningkatkan kesadaran tentang kesempatan yang tinggi terhadap pekerjaan yang ditekuni dan memberikan tantangan yang memotivasi untuk terus berkembang; 2) meningkatkan ikatan emosional yang kuat terhadap organisasi dan terikat secara emosional dengan rekan kerja di dalam organisasi; 3) memberikan pelatihan pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan dengan efektif dan tingkat kecakapan yang baik dalam menggunakan teknologi yang relevan dengan pekerjaan; dan 4) meningkatkan hubungan kerja yang baik dengan rekan sekerja dan meningkatkan kenyamanan bekerja dalam tim.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, V., Sarana, F., dan Hermawati, A. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi dan UKM Kabupaten Konawe. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 5, Nomor 1, hlm 66- 77.
- Amstrong, M. 2020. *Imbalan Karyawan: Handbook Manajemen SDM*. Indonesia: Nusamedia.
- Bianca, Audra, Putri B. Katili, Shanti K. Anggraeni. 2016. Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode Struktural Equation Modelling, *Jurnal Teknik Industri*, Vol1, No 4, pp 334-340.
- Bintaria, Anastasia Lisa. 2018. Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Purnama Indonesia Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 6, No. 4.
- Budiharta, A.D., Nursusanto., dan Komarudin. 2020. Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Banten. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, Vol 2, No 1, hlm 62-72.
- Bustam, 2018, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe Kepulauan., Tesis Program Studi Manajemen Program Magister Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari.
- Cahyani, R.A., Sundari, O., dan Dongoran, J. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). *Jurnal Ekobis Dewantara* Vol. 3 No. 1, hlm 1-10.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus. dkk. 2012. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali". *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 6. No. 2 Agustus 2012.
- Dessler, Gary. 2019. *Manajemen SDM: buku 1*. Jakarta: Indeks.
- Desmiyawati dan Witaliza, Wulan. 2012. Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern Dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Empiris Pada Rumah Sakit Swasta

- Di Provinsi Riau). Pekbis Jurnal. Vol. 04, No. 01. Universitas Riau Pekanbaru: Riau.
- Ekawati, Semmaila, B., dan Suryanti. 2019. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Parepare. *Paradoks, Jurnal Ilmu Ekonomi*. Volume 2 Nomor 2, hlm 1-10.
- Fadhil, M. 2016. "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar". *Jurnal Perspektif*. IS SN: 2355 0538 Vol.01, Nomor 01 Juli, 2016.
- Fitri, Ade, 2019, Pengaruh kompetensi, pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja Petugas Pemadam Kebakaran Kota Kendari. Skripsi Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari.
- Fu'ad, E. N. 2016. 'Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Manajer Koperasi di Kabupaten Jepara', *University Research Colloquium*, 3, p. 217.
- Galla, Cosmas Mariones, Bernhard Tewal, Arrazi Hasan Jan. 2020. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pada Pt Pln (Persero) Uip Sulbagut. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (Jmbi Unsrat)*.
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gunawan. 2019. Pengaruh komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Mitra Perkasa Kendari. Skripsi Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari.
- Hardis, Nanda Hardyaningsi, 2018, Pengaruh dimensi kompetensi terhadap efektivitas kerja pegawai pada KPU Provinsi Sulawesi Tenggara. Skripsi Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari.
- Hair, Joseph F., et.al. 2017. *Multivariate Data Analysis, 7th Edition*. New York: Prentice Hall International, Inc.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. 2018. Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1 (1), 31-45.
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Junawar, Sultan, 2017, Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Kolaka., Tesis Program Pascasarjana Program Studi Manajemen Universitas Halu Oleo.
- Kaseger, F. Gian, M. Greis Sendow, dan N. Hendra Tawas. 2017. "Pengaruh pengembangan karir, pengalaman kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Manado." *Jurnal EMBA* 5(2):3058-67
- Kreitner Robert dan Kinicki Angelo, 2010. *Organizational Behavior*. Penerbit: Graha Ilmu.

- Kurniawan, Ahmad. 2017. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, Jurnal Universitas Sumatera Utara Medan.
- Latief, A., Syardiansah., dan Safwan, M. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. Jurnal Administrasi Publik: Public Administration Journal, 9 (1), hlm 43-48
- Mahsun, Mohamad. 2016. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Alfabeta
- Meyer, J.P. & Herscovitch, L. 2015. "*Commitment in the Workplace: Toward a General Model*". Human Resource Management Review. Vol. 11. Hal. 299 – 326.
- Neog, Bidyut Bijoya dan Barua, Mukulesh 2015. Factors Influencing Employee's Job Satisfaction: An Empirical Study among Employees of Automobile Service Workshops in Assam. Financial & Business Management (IFBM). Vol. 2, No.7.
- Nitisemito, Alex. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia, Bandung.
- Nuryanti dan Sintaasih, D.K. 2020. Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. e-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 3, hlm 926-947.
- Pandenan, Y. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sigi. e Jurnal Katalogis, Volume 5 Nomor 12, hlm 127-137.
- Pangestuti, Dewi Cahyani. 2019. Analisis Pengalaman Kerja, Kompetensi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Dengan Intervening Prestasi Kerja. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Vol. 4, No.1: 57 – 68
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Pradana, Hertikno Eka. 2018. Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Nur Asni Kota Kendari. Skripsi Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari.
- Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Renyut, B. C., Modding, H. B., Bima, J., & Sukmawati, S. 2017. *The effect of organizational commitment, competence on Job satisfaction and employee's performance in Maluku Governor 's Office*. IOSR Journal of Business and Management, 19(11), 18-29.
- Rivai Dan Ella Sagala. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.
- Rahmah, Andini, Nurcahyani, N, M, dan Adnyani, D, A. 2020. 'Pengaruh Kompensasi dan Motivasi

- Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening'. Jurnal Manajemen Unud. Vol. 5, No. (1), pg. 502-509. ISSN: 2302-8912.
- Rasman, 2017, Pengaruh *quality of working life* dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada Guru SMA Negeri 1 Kolaka., Tesis Program Pascasarjana Program Studi Manajemen Universitas Halu Oleo.
- Rivai, Veithzal. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2015. Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Schuler dan Jackson, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia; Buku 2, alih bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Silen, Adhi Prastistha. 2016. Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang). Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), Vol. 23, No. 2 ISSN: 1412-3126. Hal. 174 – 185, Politeknik Semarang.
- Simatupang, D., Prayogo, D., and Gupron, A. K. 2017. The Influence of Commitment, Job Competency and Career Development towards Job Satisfaction and Its Implications on the Performance of the Maritime Colleges' Permanent Lecturers in Jakarta. IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSRJHSS). Vol. 22 (9), pp 13–25.
- Solaiman, Afif. 2019. Pengaruh Kompetensi, Empati Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawanstudi Pada CV. Karya Alam Abadi Sampang Cilacap Jawa Tengah periode 2018-2019. Jurnal Ekobis Dewantara Vol.2 No.2 Tahun 2019.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif: Untuk penelitian yang bersifat: eksploratif, enterpretif, interaktif, dan konstruktif*. Bandung: Alfabeta
- Sukmayanti, N. L. P., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. 2016. Pengaruh Kompetensi Intelektual Dan Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. E-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha. Vol.4 (1), hal 1–8.
- Sunyoto, Danang. 2012. Manajemen Sumberdaya Manusia. CAPS: Yogyakarta
- Supranto, J. 2017. Statistik Teori dan Aplikasi, Edisi ketujuh Jilid 2: Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan ke-9. Jakarta: Kencana.
- Suwardi. 2020. Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Tanaman Pangan Dan Peternakan Kabupaten Konawe Utara. Tesis Program Studi Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari.
- Suwarno, Aprianto, R. 2019. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau. Journal of Business Economics.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2016. Perencanaan dan Pengembangan SDM.Penerbit: Alfabeta Bandung.
- Syitah, S.U dan Nasir. 2019. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Tbk cabang Syariah Keutapang. Jurnal Ilmiah

Mahasiswa Ekonomi Manajemen Vol. 4, No. 3, hlm 446-458.

Tamrin. 2020. Pengaruh kualitas sumberdaya manusia dan komitmen organisasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekertariat DPRD Kabupaten Konawe Utara. Tesis Program Studi Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari.

Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

Widodo, Eko Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Yunus, Hasrianti Anwar. 2019. Pengaruh hubungan atasan bawahan, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Kendari. Skripsi Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari.