

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Muhammad Nandy Pinto^{1*}

¹Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

Corresponding Author: Popi Anugerah *Nandypinto010@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Pengembangan Karir; Kecerdasan Emosional; Kepuasan Kerja; Kinerja Pegawai

Received : 19, Agustus 2025

Revised : 29, Oktober 2025

Accepted: 16, November 2025

Published: 30, November 2025

Copyright (c) 2025 Jurnal

Bisnis Digital

This work is licensed under a

[Creative Commons](#)

[Attribution 4.0 International](#)

[License.](#)



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan berusaha menganalisis Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bukittinggi. Penelitian ini adalah model Structural Equation Modeling (SEM) dengan alat bantu analisis SmartPLS 3.0. Populasi dan sampel penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bukittinggi. Hasil penelitian menemukan Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

ABSTRAK

This study aims to determine and analyze the Effect of Career Development and Emotional Intelligence on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at the Bukittinggi City Education and Culture Office. This study is a Structural Equation Modeling (SEM) model with SmartPLS 3.0 analysis tools. The population and sample of this study are Employees of the Bukittinggi City Education and Culture Office. The results of the study found that there is a positive and significant influence between Career Development on Job Satisfaction. There is a positive and significant influence between Emotional Intelligence on Job Satisfaction. There is a positive and insignificant effect between Career Development and Employee Performance. There is a positive and significant effect between Emotional Intelligence and Employee Performance. There is a positive and significant effect between Job Satisfaction and Employee Performance. There is a positive and significant effect between Career Development and Employee Performance through Job Satisfaction as an intervening variable. There is a positive and significant effect between Emotional Intelligence and Employee Performance through Job Satisfaction as an intervening variable

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Tegallalang, 2022). Tanpa kemampuan yang baik dari pegawai, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak pegawai yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari kinerja pegawai yang tidak maksimal.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sugiono & Ardhiansyah, 2021). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh Pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik di instansi pemerintah sangat penting karena dapat: meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, mewujudkan visi dan misi organisasi, mengurangi angka absensi, meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk memastikan kinerja karyawan yang baik, instansi pemerintah dapat melakukan penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja karyawan dilakukan dengan memperhatikan target, capaian, hasil, manfaat, dan perilaku karyawan. Penilaian kinerja karyawan dilakukan setiap tahun oleh atasan langsung, rekan kerja, dan bawahan pejabat yang dinilai.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan merupakan instansi pemerintah yang memiliki tugas pokok dan fungsi dalam penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan dan kebudayaan di daerah. Pendidikan merupakan salah satu layanan dasar yang perlu ditangani secara profesional oleh pemerintah. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan adalah Dinas yang dipimpin oleh Kepala Dinas, dan berkedudukan di bawah naungan Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan. Sejak awal dibentuknya hingga sekarang, tugas Dinas Pendidikan dan Kebudayaan pada umumnya adalah memberikan dukungan teknis, administrasi, dan analisis Bidang Pendidikan dan Kebudayaan

Menurut (Gusmery & Susanti, 2023) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi merupakan salah satu Lembaga pemerintah daerah yang bertanggung jawab dalam mengelola, mengembangkan, dan mengawasi Pendidikan dan kebudayaan di wilayah Bukittinggi, Sumatera Barat. Dinas Pendidikan ini berada di Jl.Sudirman No.12, Tarok Dipo, Kec. Guguk Panjang, Kota Bukittinggi. Dinas ini memiliki peran penting dalam memastikan bahwa seluruh warga Bukittinggi mendapatkan akses pendidikan yang berkualitas dan inklusif, mulai dari pendidikan dasar hingga menengah. Hal ini dilakukan

dengan menyediakan fasilitas yang memadai, meningkatkan kompetensi pendidik, dan memfasilitasi program peningkatan mutu pendidikan. Melalui berbagai upaya tersebut, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi berkomitmen untuk menciptakan generasi yang berpendidikan, berbudaya, dan siap menghadapi tantangan global tanpa melupakan nilai-nilai budaya lokal.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Salah satunya pengembangan karir, dimana menurut (Dewangga, 2021) pengembangan karir sering diartikan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien. Dalam pengertian ini maka istilah pengembangan akan mencakup pengertian latihan dan pendidikan yaitu sebagai sarana peningkatan keterampilan dan pengetahuan umum bagi karyawan. Pengembangan karir sangat penting karena membantu individu mencapai potensi penuh mereka, meningkatkan kepuasan kerja, dan mempersiapkan diri untuk perubahan di dunia kerja. Pengembangan karir juga memberikan manfaat bagi perusahaan, seperti meningkatkan loyalitas karyawan, mengurangi turnover, dan meningkatkan kinerja tim.

Selain pengembangan karir, kecerdasan emosional juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dimana (Lorenzo, 2022) menyatakan kecerdasan emosional adalah kemampuan individu untuk mengenali perasaannya sehingga dapat mengatur dirinya sendiri dan menimbulkan motivasi dalam dirinya untuk meningkatkan kualitas hidupnya. Kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) sangat penting karena dapat meningkatkan kemampuan seseorang dalam memahami dan mengelola emosi diri sendiri serta emosi orang lain. Hal ini berdampak positif pada hubungan interpersonal, kinerja di tempat kerja, dan kesejahteraan secara keseluruhan. Dengan adanya kecerdasan emosional yang tinggi seseorang dapat memiliki pemahaman kesadaran diri yang baik tentang emosi dirinya sendiri, memiliki kemampuan mengatur diri, kemampuan untuk senantiasa mendorong diri untuk mencoba yang terbaik, memiliki pemahaman yang baik tentang orang-orang di sekitarnya.

Kemudian selain kecerdasan emosional, kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri (Husein & Hanifah, 2021). Kepuasan kerja sangat penting karena berpengaruh pada kesejahteraan karyawan, kinerja perusahaan, dan retensi karyawan. Karyawan yang puas cenderung lebih produktif, loyal, dan lebih cenderung untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Kepuasan kerja juga dapat meningkatkan motivasi, kualitas kerja, dan komitmen terhadap perusahaan. Kepuasan kerja sangat penting bagi karyawan agar merasa termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan dan bagi tim, departemen, dan organisasi. Karena jika satu karyawan tidak puas, karyawan lain akan segera merasakannya

Berdasarkan pendahuluan di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan bagaimana pengaruh Pengembangan Karir dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Dengan Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengidentifikasi pengaruh Pengembangan Karir dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

(Bangalino et al., 2021) menyatakan bahwa manajemen adalah rangkaian aktivitas-aktivitas yang dikerjakan oleh anggota-anggota organisasi untuk mencapai tujuannya. Selanjutnya menurut (Setiyowati, H. & Kurniawan, 2021), menyatakan bahwa manajemen adalah seni yang paling produktif selalu didasarkan pada pemahaman terhadap ilmu mendasarnya. Namun ruang lingkup manajemen tidak terbatas hanya pada *leader*.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses dalam mengelola sekumpulan manusia dalam sebuah organisasi dengan menggunakan berbagai teknik dengan tujuan akhir adalah mengembangkan kemampuan dari pekerja untuk mencapai visi organisasi melalui serangkaian misi dan program kerja yang ditetapkan pimpinan. Manajemen SDM yang baik, perusahaan dapat memberdayakan SDM tidak hanya bagi keuntungan jangka pendek, namun juga pertumbuhan, perkembangan dan kepuasan diri dari sumber daya manusia (Novita.S, 2021)

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut (Tamimi & Sopiah, 2022) adalah sebagai proses atau hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Menurut (Nabawi, 2021) kinerja pegawai merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawainya

Pengembangan Karir

Menurut (Dewangga, 2021) pengembangan karir sering diartikan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien. Dalam pengertian ini maka istilah pengembangan akan mencakup pengertian latihan dan pendidikan yaitu sebagai sarana peningkatan keterampilan dan pengetahuan umum bagi karyawan

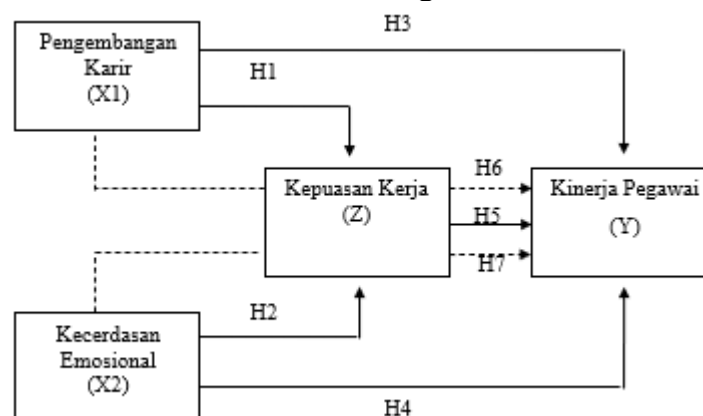
Kecerdasan Emosional

Menurut (Adyana, 2022) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami dan mengekspresikan emosi, untuk menggunakan emosi guna membantu pemikiran, untuk memahami dan menganalisis emosi, serta untuk secara efektif mengelola emosi di dalam diri kita dan dalam hubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosional menuntut seseorang belajar mengakui dan menghargai perasaan pada dirinya dan orang lain untuk menanggapi dengan tepat, menerapkan dengan efektif informasi dan energi serta emosi dalam kehidupan sehari-hari.

Kepuasan Kerja

(Mujiatun et al., 2021) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan semacamnya

Gambar 1. Kerangka Pikir



Pengembangan Hipotesis

- H₁ : Diduga Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi.
- H₂ : Diduga Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi.
- H₃ : Diduga Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi.
- H₄ : Diduga Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi.
- H₅ : Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi.

- H₆ : Diduga Pengembangan Karir berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi.
- H₇ : Diduga Kecerdasan Emosional berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi.

METODOLOGI

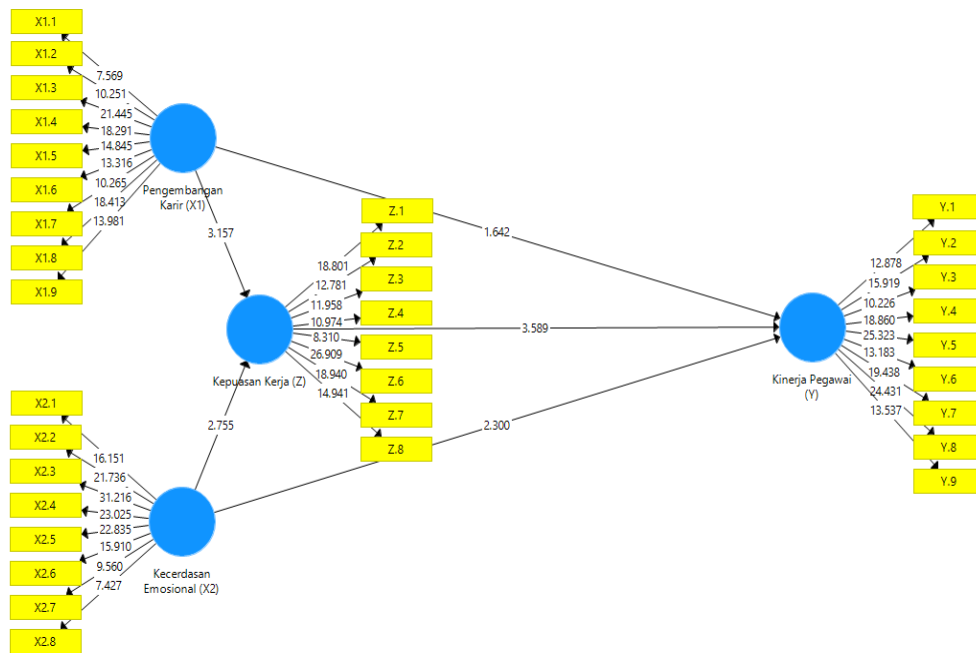
Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi, yang beralamat di Jl. Sudirman No.12, Tarok Dipo, Kec. Guguk Panjang, Kota Bukittinggi, Sumatera Barat 26138

Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai tetap Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bukittinggi sebanyak 65 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2021) "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel". Alasan penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden sebanyak 65 orang

Data kuantitatif merupakan data atau informasi yang di dapatkan dalam bentuk angka. Dalam bentuk angka ini maka data kuantitatif dapat di proses menggunakan rumus matematika atau dapat juga di analisis dengan sistem statistik.

HASIL PENELITIAN

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.



Gambar 1. Structural/Inner Model

Berdasarkan gambar struktur Inner model di atas dapat diambil Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Pengembangan Karir dan Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

- Kepuasan Kerja = $\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$
- Kepuasan Kerja = $3,157 X_1 + 2,755 X_2$

Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Pengembangan Karir, Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

- Kinerja Pegawai = $\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z$
- Kinerja Pegawai = $1,642 X_1 + 2,300 X_2 + 3,589 Z$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, penilaian inner model maka di evaluasi melalui nilai R-Square, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi R-Square pada Tabel 1:

Tabel 1. Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0,782	0,775
Kinerja Pegawai (Y)	0,891	0,886

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Pada table 1. terlihat nilai R² konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0,782 atau sebesar 78,2% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimannya dari konstruk Pengembangan Karir dan Kecerdasan Emosional. Sisanya sebesar 21,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R² untuk konstruk Kinerja Pegawai sebesar 0,891 atau sebesar 89,1% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Pengembangan Karir, Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Pegawai. Sisanya sebesar 10,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* didapatkan hasil pengaruh langsung yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 2. Result For Inner Weight

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	T-Statistic	P-Values	Ket
Pengembangan Karir (X ₁) => Kepuasan Kerja (Z)	0,508	3,157	0,002	Hipotesis diterima
Kecerdasan Emosional (X ₂) => Kepuasan Kerja (Z)	0,405	2,755	0,006	Hipotesis diterima
Pengembangan Karir (X ₁) => Kinerja Pegawai (Y)	0,225	1,642	0,101	Hipotesis ditolak
Kecerdasan Emosional (X ₂) => Kinerja Pegawai (Y)	0,334	2,300	0,022	Hipotesis diterima
Kepuasan Kerja (Z) => Kinerja Pegawai (Y)	0,431	3,589	0,000	Hipotesis diterima

Sumber: Hasil olahan *SmartPLS*, 2025

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada Tabel 2. terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung. Pengembangan Karir, Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 3. Result Path Analysis

Hubungan Tidak Langsung	Original Sample (O)	T-Statistic (O/STDEV)	P-Values	Ket
Pengembangan Karir (X ₁) => Kepuasan Kerja (Z) => Kinerja Pegawai (Y)	0,219	2,014	0,045	Hipotesis diterima
Kecerdasan Emosional (X ₂)	0,174	2,532	0,012	Hipotesis

=> Kepuasan Kerja (Z) => Kinerja Pegawai (Y)				diterima
---	--	--	--	----------

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2025

Berdasarkan tabel di atas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis keenam sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh tidak langsung. Pengaruh konstruk Pengembangan Karir, Kecerdasan Emosional melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplikasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bukittinggi

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja yaitu 0,508 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,002 kecil dari alpha 5% yaitu $0,002 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,157 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $3,157 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bukittinggi. Hipotesis H_1 dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Marlapa & Mulyana, 2020), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja.

2. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bukittinggi

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja yaitu 0,405 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,006 kecil dari alpha 5% yaitu $0,006 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,755 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $2,755 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bukittinggi. Hipotesis H_2 dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Pangaribuan & Sihombing, 2021), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Kecerdasan Emosional terhadap Kepuasan Kerja.

3. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bukittinggi

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,225 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,101 besar dari alpha 5% yaitu $0,101 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,642 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $< t$ -tabel atau $1,642 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_3 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bukittinggi. Hipotesis H_3 dalam penelitian ini **ditolak**.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Bakri, 2021), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai.

4. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bukittinggi

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,334 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Dimana nilai *P-Value* 0,022 kecil dari alpha 5% yaitu $0,022 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,300 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $> t$ -tabel atau $2,300 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_4 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bukittinggi. Hipotesis H_4 dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Andayani, 2021), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bukittinggi

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,431 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari

alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,589 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $3,589 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_5 diterima. Maka dapat disimpulkan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bukittinggi Hipotesis H_5 dalam penelitian ini **diterima**.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Erri & Fajrin, 2021), dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

6. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bukittinggi

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja yaitu 0,219 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,045 kecil dari alpha 5% yaitu $0,045 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,014 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $2,014 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_6 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bukittinggi, Hipotesis H_6 dalam penelitian ini **diterima atau dimediasi**.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Marlapa & Mulyana, 2020), dengan hasil penelitian Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja.

7. Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bukittinggi

Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Pegawai yaitu 0,174 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,012 kecil dari alpha 5% yaitu $0,012 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,532 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $2,532 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_7 diterima. Maka dapat

disimpulkan Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bukittinggi. Hipotesis H7 dalam penelitian ini **diterima atau dimediasi**.

Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Pangaribuan & Sihombing, 2021), dengan hasil penelitian Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Dari penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu Terdapat pengaruh positif yang signifikan pengembangan karir dan kecerdasan emosional terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh positif yang signifikan pengembangan karir dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan, Kepuasan Kerja mampu memediasi pengembangan karir dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bukittinggi

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan atau referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya. Oleh sebab itu peneliti menyarankan peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti variabel-variabel lain diluar variabel ini atau mengujinya dengan menggunakan variabel moderating.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan terima kasih kepada Kepada keluarga yang selalu memberika dorongan dalam menyelesaikan skripsi ini, Kepada Teman seperjuangan, diri sendiri dan Kepada Karyawan pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bukittinggi, yang dengan ramah dan tangan terbuka untuk melakukan pengisian kuisioner dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adyana. (2019). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah*. 2(3), 1–10. <https://doi.org/10.24967/fisip.v2i1.651>
- Andayani, K. V. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Sakti Di Daan Mogot Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4), 527. <https://doi.org/10.32493/JEE.v2i4.10671>
- Bakri, M. (2018). Effect Of Work Ability And Work Motivation On Employee Productivity In Pt . Lion Mentari Airlines In Makassar. *Pamjou*, 2(2), 181–198.
- Bangalino, G. F. A., Nurwidiyanto, N., & Bopeng, L. S. (2019). Pengaruh Knowledge Management, Technology Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Manokwari). *Cakrawala Management Business Journal*, 2(1), 292. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v2i1.20>

- Dewangga. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Minahasa Selatan). *Jurnal Administrasi Publik*, 7(100), 13–19.
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Media Intan Semesta Jakarta. *Perspektif*, Xvi(1), 77–83.
- Gusmery, N., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepercayaan Diri Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang. *Jurnal Bintang Manajemen (Jubima)*, 1(2), 123–141. <https://doi.org/10.55606/jubima.v1i2.1395>
- Husein, N. M., & Hanifah, H. (2019). *The Effect Of Job Satisfaction On Employee Performance Through Coaching As Intervening Variables In Banjarmasin Government*. 64, 830–836. <https://doi.org/10.2991/piceeba2-18.2019.72>
- Lorenzo. (2018). Pengaruh Kecerdasan Intelektual (Iq), Kecerdasan Emosional (Eq), Dan Kecerdasan Sosial (Sq) Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah Bank Bri Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3208–3217. <https://doi.org/10.35794/Emba.V6i4.21294>
- Marlapa, E., & Mulyana, B. (2020). *The Effect Of Work Ability And Work Motivation On Employee Productivity With Competence As Intervening Variables*. 10(3), 54–63. <https://doi.org/10.32479/irmm.9922>
- Mujiatun, S., Muhammadiyah, U., Utara, S., Sumatera, U. M., Pancabudi, U., Dharmawangsa, U., Azhar, U. Al, Nusantara, M., Washliyah, U. Al, Indonesia, U. P., Utama, U. P., Kerja, K., Emosional, K., & Utara, M. S. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Non Medis Rsud K . R . M . T Wongsonegoro Semarang)*. 9(3), 447–465.
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Novita.S. (2020). Pengaruh Knowledge Management Terhadap. *ペインクリニック学会治療指針 2*, 5415, 199–220.
- Pangaribuan, D., & Sihombing, P. R. (2018). *The Effect Of Work Experience On Employee Productivity Mediated On Competence (Case Study ; Ministry Of Finance Ppsdm Employee)*. 203–211. <https://doi.org/10.33258/economit.v1i4.586>
- Setiyowati, H. & Kurniawan, B. (2021). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Garmen Harlis. *Jurnal British Volume 1, No 2, Mei 2021; Pp. 37–48, 1(1), 32–49*.
- Sugiono, E., & Ardhiansyah, R. P. (2021). The Influence Of Organizational Culture On Employee Performance: Job Satisfaction As An Intervening. *Business And Accounting Research (Ijbar) Peer Reviewed-International Journal*, 5(3), 1143–1151.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (2nd Ed.)*. Alfabeta.

- Tamimi, M., & Sopiah, S. (2022). The Influence Of Leadership Style On Employee Performance: A Systematic Literature Review. *International Journal Of Entrepreneurship And Business Management*, 1(2), 128-138. <https://doi.org/10.54099/ijebm.v1i2.360>
- Tegallalang, D. I. K. (2022). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pengrajin Ukiran Kayu Di Kecamatan Tegallalang*. 8(1), 33-41.