

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA KPP PRATAMA BATANG

Suprayitno¹, Yuli Budiati², Indarto³, Fania Mutiara Savitri⁴

^{1,2,3}Magister Manajemen Universitas Semarang

⁴Universitas Islam Negeri Walisongo

Email Korespondensi: suprayitnodjp@gmail.com

ABSTRACT

This study purposes to identify the factors that can improve employee performance. The independent variables in this study are career development and job stress, and the dependent variable is performance with job satisfaction as the intervening variable. This study uses a quantitative method using a questionnaire to collect the required data. The sample in this study were 88 KPP Pratama Batang employees. The sampling technique used is simple random sampling. The data analysis method uses regression analysis which is processed using SPSS. The results of this study indicate that Career Development has positive significance effect on Job Satisfaction, Work Stress has negative significance effect on Job Satisfaction, Job Satisfaction has an effect on Employee Performance, Career Development has no effect on Employee Performance, Work Stress has no effect on Employee Performance, Career Development has positive significance effect on Employee Performance mediated by satisfaction work, and work stress affects employee performance mediated by job satisfaction.

Keywords: Career Development, Employee Performance, Job Satisfaction, Job Stress

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja Pegawai. Variable independen dalam penelitian ini yaitu, pengembangan karier dan stress kerja, serta variable dependennya adalah kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif menggunakan kuisioner untuk mengumpulkan data. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 88 pegawai KPP Pratama Batang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling. Metode analisis data menggunakan analisis regresi yang diolah menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karier berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Stress Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Pengembangan Karier tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Stress Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Pengembangan Karier berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dimediasi kepuasan kerja, dan Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dimediasi kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, Pengembangan Karier, Stress Kerja.

PENDAHULUAN

Direktorat Jenderal Pajak adalah instansi vertikal eselon I di Kementerian Keuangan yang wilayah kerjanya meliputi seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang membawahi unit-unit kerja vertical di bawahnya yang terdiri dari Kantor Wilayah, Kantor Pelayanan Pajak dan KP2KP, yang salah satunya adalah KPP Pratama Batang. Muara dari visi dan misi DJP adalah tercapainya target penerimaan pajak untuk setiap tahunnya yang kemudian *dibreak down* kepada instansi vertikal di bawahnya termasuk KPP Pratama Batang. Dari target penerimaan yang diamanahkan kepada KPP Pratama Batang kemudian *dibreakdown* kepada masing-masing seksi teknis dan disuport oleh seksi-

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)

redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



seksi pendukung. seluruh pegawai dari masing-masing seksi sudah menjadi mafhum target yang menjadi amanahnya sehingga segala *effort* yang dilakukan diarahkan demi tercapainya target penerimaan tersebut. Capaian atas upaya pengamanan penerimaan menjadi indikator kinerja organisasi maupun individu. Berdasarkan data target dan realisasi penerimaan pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Batang sejak Tahun 2018 sampai dengan Tahun 2021 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Target dan Realisasi Penerimaan KPP Pratama Batang Tahun 2018 – 2021 (dalam Miliar Rupiah)

No.	Uraian	Tahun			
		2018	2019	2020	2021
1	Rencana Penerimaan	756,223	901,932	698,195	756,660
2	Realisasi	893,516	791,278	686,254	699,544
3	Persentase	118,16%	87,73%	98,29%	92,45%

Sumber: Modul Penerimaan KPP Pratama Batang (2022)

Data di atas menunjukkan bahwa jumlah penerimaan pajak pada KPP Pratama Batang melampaui target hanya pada Tahun 2018, sedangkan tiga tahun berikutnya target penerimaan pajak tidak tercapai. Pada tahun 2018 target penerimaan tercapai 118,16% yang disebabkan pada tahun tersebut terdapat penerimaan pajak yang sangat besar berupa setoran PPh Pasal 21, PPh Pasal 23, dan PPh Pasal 4 ayat (2) Final Jasa Konstruksi dari proyek pembangunan infrastruktur jalan tol Semarang-Batang dan proyek konstruksi pembangunan PLTU Batang di kecamatan Kandeman. Berdasarkan capaian penerimaan pajak Tahun 2018, maka target penerimaan KPP Pratama Batang dinaikkan 19,27% dari target sebelumnya menjadi sebesar Rp 901,932 Miliar. Disamping kenaikan target yang cukup besar, proyek jalan tol dalam masa penyelesaian yang menyebabkan setoran pajak dari sektor pembangunan infrastruktur berkurang sehingga capaian penerimaan hanya 87,73%. Terjadinya pandemic Covid-19 di awal tahun 2020 sampai pucaknya pada tahun 2021 semakin membuat perekonomian secara umum terpuruk yang mengakibatkan banyak perusahaan berkurang pendapatannya sehingga mengalami kerugian. Kebijakan fiskal pun diterapkan pemerintah dengan memberikan insentif perpajakan bagi perusahaan-perusahaan tertentu untuk membantu perekonomian di masa pandemic. Hal demikian tentu saja berakibat menurunnya kemampuan membayar pajak para Wajib Pajak, sehingga target penerimaan pajak tidak tercapai. Karena salah satu indikator kinerja utama organisasi KPP Pratama Batang adalah tercapainya target penerimaan pajak, maka dengan tidak tercapainya target penerimaan sebagaimana data tersebut di atas menunjukkan bahwa kinerja Pegawai KPP Pratama Batang belum optimal.

Keunggulan kompetitif menurut Savitri, dkk (2022) dilandasi dengan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi dalam menjalankan tugas sebagai pegawai. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai berdasarkan beberapa penelitian diantaranya adalah pengembangan karier dan stres kerja. Mangkunegara, (2011) menjelaskan bahwa pengembangan karir adalah perbaikan pribadi yang diusahakan oleh seseorang untuk mencapai rencana karir.

Menurut Massie, dkk (2018), tekanan atau stres kerja secara umum sering diartikan sebagai kondisi tegang yang tidak menyenangkan, karena seseorang secara subjektif merasa ada sesuatu yang membebani. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2013) stres kerja pegawai adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Stres kerja apabila dikelola dengan baik dapat menjadi pendorong dan meningkatkan intensitas kerja, sedangkan apabila tidak dikelola dengan baik akan menimbulkan permasalahan yang berdampak negatif bagi individu dan organisasi (Tewal, dkk, 2017).

Dari beberapa penelitian sebelumnya terdapat perbedaan hasil penelitian tentang pengaruh

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



pengembangan karier terhadap kinerja Pegawai dan pengaruh stres kerja terhadap kinerja Pegawai. Hasil penelitian dari Bahri (2022) dan Yolandari (2011) menunjukkan bahwa Pengembangan Karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan hasil penelitian dari Mudayen (2010) dan Kartidjan, dkk (2017) yang menunjukkan bahwa Pengembangan Karier tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian dari Hanafi, dkk (2018), Yanner, Bernarto dan Wuisan (2020), Vijayan (2017) menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Namun hasil penelitian dari Suryanthini, dkk (2020) dan Soegoto dkk (2017) menunjukkan bahwa Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dalam penelitian ini, untuk menjembatani adanya *research gap* di atas, ditambahkan variable kepuasan kerja merujuk dari beberapa penelitian terdahulu yang menjadikan kepuasan kerja sebagai variable mediasi bagi pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja Pegawai dan pengaruh stress kerja terhadap kinerja Pegawai. McShane dan Glinow dalam Yanner, dkk (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian seseorang terhadap karakteristik pekerjaannya, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional yang dialaminya di tempat kerja. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya akan dengan senang hati mengevaluasi pekerjaannya dan berusaha membuat perbaikan melalui pengamatan dan penyesuaian lingkungan kerja.

Pada penelitian terdahulu terungkap bahwa pengembangan karier berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (Bianca & Susihono, 2012) dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja (Winarja, dkk, 2018 dan Hanafi, dkk, 2018). Di samping itu, kepuasan kerja berperan memediasi pengaruh pengembangan karier terhadap Kinerja Pegawai (Prayogo Pratama, 2020). Atas dasar informasi tersebut, maka diprediksi kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh pengembangan karier dan stress kerja terhadap Kinerja Pegawai. Pada latar belakang masalah telah dijelaskan bahwa penerimaan pajak pada KPP Pratama Batang sejak tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 tidak tercapai (kurang dari 100%). Salah satu indikator kinerja utama (IKU) pada organisasi KPP Pratama Batang adalah tercapainya penerimaan pajak berdasarkan target yang dibebankan kepada KPP Pratama Batang oleh Kantor Pusat Direktorat Jenderal Pajak. Belum optimalnya kinerja KPP Pratama Batang menunjukkan belum optimalnya Kinerja Pegawai KPP Pratama Batang. Berdasarkan penelitian terdahulu, kinerja Pegawai dipengaruhi oleh beberapa factor diantaranya adalah pengembangan karier dan stress kerja. Beberapa penelitian menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian (*Research Gap*) mengenai pengaruh pengembangan karier dan stress kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian Bahri (2021) dan Yolandari (2011) menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai sedangkan Mudayen (2010) menyatakan bahwa pengembangan karier tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian Hanafi, dkk (2018), Yanner, dkk (2020) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja, sedangkan hasil penelitian Suryanthini, dkk (2020) dan Soegoto (2017) menyatakan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Peran kepuasan kerja dianggap mampu menjadi perantara dalam meningkatkan kinerja. Mengacu pada permasalahan organisasi KPP Pratama Batang yaitu tidak tercapainya target penerimaan KPP Pratama Batang yang menunjukkan belum optimalnya Kinerja Organisasi KPP Pratama Batang yang merupakan akibat dari kurang optimalnya kinerja Pegawai, serta adanya perbedaan hasil penelitian (*research gap*) pada penelitian terdahulu mengenai pengaruh pengembangan karier dan stress kerja terhadap Kinerja Pegawai maka dapat dirumuskan masalah penelitian (*research problem*) yaitu “ bagaimana peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh pengembangan karier dan stress kerja dalam meningkatkan kinerja.

Pengaruh Pengembangan karier terhadap kepuasan kerja

Jenjang karir yang jelas dan pasti merupakan dambaan dari pegawai yang potensial. Manajemen dalam sebuah perusahaan atau bagian kepegawaian dalam suatu instansi memiliki kebijakan dalam pengembangan karir seluruh pegawainya sebagai sarana untuk meningkatkan kepuasan kerja. Urgensi

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)

redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



pengembangan karir mampu manambah produktivitas kerja, membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi dan meningkatkan sikap Pegawai terhadap pekerjaannya. Mengingat pegawai merupakan sumber daya yang paling utama maka penting dalam memikirkan kepuasan kerja mereka agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai harapan. Pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja tersebut sesuai dengan hasil penelitian Handoko, dkk (2018) menyatakan bahwa Pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka hipotesis 1 (H1) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.

Stres kerja apabila ditinjau dari teori dua faktor Herzberg, termasuk dalam aspek yang berkaitan dengan factor *dissatisfier*, atau sesuatu yang membuat ketidakpuasan. Pengelolaan yang baik terhadap stres kerja akan bermanfaat bagi meningkatnya kepuasan kerja. Sebaliknya apabila stress kerja tidak dikelola dengan baik akan berakibat ketidakpuasan dalam bekerja. Massie, dkk (2018), Stres kerja secara umum sering diartikan sebagai kondisi tegang yang tidak menyenangkan, karena seseorang secara subjektif merasa ada sesuatu yang membebani. Stres kerja merupakan kondisi dari tekanan psikologis yang rentan dalam lingkungan kerja yang kompetitif dan bergejolak. Selain lingkungan kerja, tuntutan dan target perusahaan yang ingin dicapai pegawai juga menjadi sumber utama penyebab Stres kerja. Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Stres kerja yang berlebihan harus dihindari karena dapat menyebabkan banyak ketidakhadiran, kesalahan dalam bekerja, kinerja rendah, dan hilangnya reputasi perusahaan yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak nyaman. Beberapa hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan pada kepuasan kerja, diantaranya adalah Yanner, dkk (2020), Hanafi, dkk (2018) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 2 (H2) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2: Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Kepuasan kerja akan membuat Pegawai lebih bergairah dalam bekerja karena adanya perasaan senang, nyaman, rasa aman. Pekerjaan yang dikerjakan oleh seorang yang dalam keadaan senang, nyaman, dan aman akan menghasilkan pekerjaan yang optimal. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dirangkum oleh Hanafi, dkk (2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi positif atau berbanding lurus untuk kinerja. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang diperoleh perusahaan. Pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga meningkatkan kinerjanya, sedangkan pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja akan frustrasi dan berdampak pada menurunnya kinerjanya. Pegawai yang tidak puas akan lebih banyak melamun, memiliki semangat kerja yang rendah, mudah lelah dan bosan, emosi yang tidak stabil, lebih banyak absen dan aktivitas yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaannya (Luthans (2006)). Berdasarkan pernyataan tersebut, ada beberapa hasil penelitian sebelumnya yaitu Winarja, dkk (2018) dan Hanafi, dkk (2018) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif pada Kinerja Pegawai. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 3 (H3) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Pengembangan karier terhadap Kinerja Pegawai.

Seseorang yang memahami bahwa ada jaminan yang pasti bagi Pegawai yang berprestasi akan mendapatkan penghargaan berupa kenaikan jabatan atau promosi ke tempat yang lebih baik cenderung

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



akan berusaha untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Pekerjaan yang dikerjakan dengan sebaik-baiknya tentu akan menghasilkan capaian yang baik sehingga berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Berdasarkan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh positif pada Kinerja Pegawai, diantaranya adalah Bahri (2022) menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Yolandari (2011) menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 4 (H4) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H4: Pengembangan karier berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh stress kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Pegawai yang mengalami tekanan dalam bekerja akan berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan. Perasaan tertekan menjadikan seorang Pegawai tidak focus dalam bekerja karena terbagi dengan upaya-upaya untuk mengatasi tekanan yang dihadapi. Beberapa penelitian dalam Hanafi dkk (2018) menyatakan bahwa berdasarkan teori *Inverted-U Relationship* diketahui bahwa ketika stres kerja berada pada level rendah dan menengah, maka pegawai cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik dengan melakukan tugas dengan lebih baik, rajin, dan lebih cepat. Berdasarkan pernyataan tersebut, ada beberapa hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa Stres kerja memiliki pengaruh negatif pada Kinerja Pegawai, diantaranya adalah Yanner, dkk (2020) dan Hanafi, dkk (2018) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 5 (H5) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H5: Stres kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Pengembangan karier terhadap Kinerja Pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Zulfikar, dkk (2023) mengungkapkan pengembangan sumber daya manusia memiliki manfaat bagi sebuah perusahaan. Hasil-hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, selanjutnya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, penelitian - penelitian tersebut diantaranya adalah Utama, dkk (2021) menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Winarja, dkk (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian Putri, dkk (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berperan memediasi pengaruh pengembangan karier terhadap Kinerja Pegawai. Atas dasar penelitian tersebut diprediksi kepuasan kerja sebagai mediasi pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja. Prediksi tersebut merujuk pada pernyataan Putri (2021) bahwa kepuasan kerja berperan memediasi pengaruh pengembangan karier terhadap Kinerja Pegawai. Pengembangan karier akan memiliki efek yang lebih besar pada peningkatan kinerja bila pegawai juga merasakan kepuasan dibandingkan dengan pegawai yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya. Pengembangan karier didukung dengan kepuasan kerja yang tinggi, maka pegawai akan mencoba memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya sehingga kinerjanya tetap optimal. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 6 (H6) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H6 : Kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi bagi pengaruh pengembangan karier terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh stress kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, selanjutnya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, penelitian – penelitian tersebut adalah Hanafi, dkk (2018) menyatakan bahwa stress

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



kerja berengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Winarja, dkk (2018) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, Hanafi, dkk (2018) menyatakan stres kerja secara tidak langsung mempengaruhi Kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja, sedangkan Prawira, dkk. (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berperan memediasi pengaruh stress kerja terhadap Kinerja Pegawai. Atas dasar penelitian tersebut diprediksi kepuasan kerja sebagai mediasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja. Prediksi tersebut merujuk pada pernyataan Hanafi, dkk (2018) bahwa stres kerja secara tidak langsung mempengaruhi penurunan kerja melalui kepuasan kerja. Stres kerja akan memiliki efek yang lebih besar pada penurunan kinerja bila pegawai juga merasakan ketidakpuasan dibandingkan dengan pegawai yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya. Keberadaan stres kerja bila didukung dengan kepuasan kerja yang tinggi, maka pegawai akan tetap mencoba memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya sehingga kinerjanya tetap optimal. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis 7 (H7) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H7 : Kepuasan kerja mampu menjadi mediasi bagi pengaruh stress kerja terhadap kinerja Pegawai

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Siyoto dan Sodik (2015), metode Kuantitatif dikatakan sebagai metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial. Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis data primer sebagai data utama. Data yang diperoleh dari kuesioner yang disebar kepada pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Batang. Dalam penelitian ini pengambilan sampling menggunakan rumus Slovin dan diperoleh sampel sebanyak 88 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Metode analisis data yang diterapkan dalam proses penelitian, yaitu metode analisis data kuantitatif. Metode analisis data kuantitatif adalah pendekatan pengolahan data melalui metode statistik atau matematik dengan menggunakan Analisis Regresi. Perhitungan dalam analisis statistik deskriptif dan Analisis Regresi dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan paket program SPSS. dengan menggunakan software SPSS 16. Dalam mengukur persepsi responden menggunakan skala likert 1-5 dengan indikator pengukuran sebagai berikut:

Tabel 2. Indikator Penelitian

No.	Variabel	Indikator	Sumber
1.	Kinerja Pegawai	1. Kualitas 2. Ketepatan waktu 3. Efektifitas 4. Kemandirian 5. Komitmen kerja	Robbin dan Judge (2013)
2.	Kepuasan kerja	1. Pekerjaan 2. Gaji 3. Promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja 6. Kondisi kerja	Luthans (2006)
3.	Pengembangan karier	1. Pendidikan 2. Pelatihan 3. Mutasi 4. Masa kerja 5. Promosi jabatan	Hasibuan (2012)

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



4. Stres kerja	1. Beban kerja	Robin (2006)
	2. Sikap pimpinan	Hasibuan (2012)
	3. Waktu kerja	
	4. Lingkungan kerja	
	5. Jenis pekerjaan	

PEMBAHASAN

Pertanyaan /indikator yang membentuk variabel Pengembangan Karier, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai adalah valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai r tabel < dari r hitung (pada tingkat signifikansi 0,05).

Hal ini dapat diartikan bahwa seluruh indikator yang valid, tepat sebagai pengukur konstruk sesuai yang dipersyaratkan. Seluruh variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini berstatus reliabel.

Tabel 2. Validitas dan Reliabilitas Indikator

Variabel	Item	r Tabel	r hitung	Keterangan
Pengembangan Karier	PK1	0.2096	1.000	Valid
	PK2	0.2096	0.568	Valid
	PK3	0.2096	0.634	Valid
	PK4	0.2096	0.679	Valid
	PK5	0.2096	0.630	Valid
Stress Kerja	SK1	0.2096	1.000	Valid
	SK2	0.2096	0.856	Valid
	SK3	0.2096	0.783	Valid
	SK4	0.2096	0.583	Valid
	SK5	0.2096	0.567	Valid
Kepuasan Kerja	KK1	0.2096	1.000	Valid
	KK2	0.2096	0.413	Valid
	KK3	0.2096	0.573	Valid
	KK4	0.2096	0.531	Valid
	KK5	0.2096	0.352	Valid
	KK6	0.2096	0.555	Valid
Kinerja Pegawai	KIN1	0.2096	1.000	Valid
	KIN2	0.2096	0.702	Valid
	KIN3	0.2096	0.335	Valid
	KIN4	0.2096	0.396	Valid
	KIN5	0.2096	0.516	Valid

Tabel 3.

Uji

Normalitas

	Unstandardized Residual 1	Unstandardized Residual 2
N	88	88
Normal Parameters ^{a,b}	.0000000 1.86350557	.0000000 .55972194

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com / admin@lkispol.or.id

Indexed:



Most	Extreme	.093	.078
Differences		.072	.078
		-.093	-.064
Test Statistic		1.031	.877
Asymp. Sig. (2-tailed)		.238	.425

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 4. Uji Multikolinearitas Model 1

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pengembangan Karier	1.000	1.000
Stress Kerja	1.000	1.000

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 5. Uji Multikolinearitas Model 2

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pengembangan Karier	.370	2.700
Stress Kerja	.907	1.103
Kepuasan Kerja	.358	2.797

Sumber: Data primer diolah 2023

Dari tampilan output SPSS terlihat bahwa nilai *tolerance* variabel mendekati angka 1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada deteksi regresi tersebut tidak terjadi problem multikolinearitas. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hasil di mana tidak ada satu variabel bebas yang memiliki nilai lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi

Tabel 6. Hasil Uji Glejser

Model	Sig. Model 1	Sig. Model 2
Pengembangan Karier	.252	.093
Stress Kerja	.218	.933
Kepuasan Kerja	-	.472

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan dari masing-masing variabel memiliki angka signifikansi > 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Persamaan Regresi Model 1

Tabel 7. Persamaan Regresi Model 1

$$Y = \text{Kepuasan Kerja}$$

Model Y = Kepuasan Kerja	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)		5.296	.000

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



Pengembangan Karier	.780	12.020	.000
Stress Kerja	-.192	-2.953	.004

Sumber: Data primer diolah, 2023

Persamaan regresi dari tabel di atas sebagai berikut:

$$\text{Kepuasan Kerja} = 0,780 \text{ Pengembangan Karier} - 0,192 \text{ Stress Kerja}$$

Persamaan Regresi Model 2

Tabel 8. Persamaan Regresi Model 2

$$Y = \text{Kinerja Pegawai}$$

Model	Standardized	t	Sig.
	Coefficients		
Beta			
(Constant)		-1.123	.265
Pengembangan Karier	.134	1.220	.226
Stress Kerja	.047	.670	.505
Kepuasan Kerja	.689	6.168	.000

Sumber: Data primer diolah, 2023

Persamaan regresi dari tabel di atas sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = 0,134 \text{ Pengembangan Karier} + 0,047 \text{ Stress} + 0,689 \text{ Kepuasan}$$

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam Analisa regresi di mana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (antara 0 (nol) dan 1 (satu)). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebagai berikut:

Tabel 9. Koefisien Determinasi

	R	R Square	Adjusted R Square
Model 1	.791	.626	.612
Model 2	.790	.606	.610

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* variabel Pengembangan Karier dan Stress Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja sebesar 0,612. Pengembangan Karier, Stress Kerjadan Kepuasan Kerja mempengaruhi sebesar 0,610. Dari R Square total senilai 0,848 atau 84,8% dapat diartikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam model penelitian ini didominasi oleh pengaruh variable-variabel independennya.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)

redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



Tabel 10. Uji t Model 1

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.173	1.543		5.296	.000		
	Pengembangan Karir	.805	.067	.780	12.020	.000	1.000	1.000
	Stres Kerja	-.145	.049	-.192	-2.953	.004	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan table di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengembangan karier terhadap kepuasan kerja adalah 0,000 (lebih kecil dari 0,05) sehingga H1 (pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja) diterima. Nilai signifikansi stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah 0,004 (<0,05) sehingga H2 (stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja) diterima.

Tabel 11. Uji t Model 2

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.260	2.012		-1.123	.265		
	Pengembangan Karir	.152	.124	.134	1.220	.226	.370	2.700
	Stres Kerja	.039	.058	.047	.670	.505	.907	1.103
	Kepuasan Kerja	.756	.123	.689	6.168	.000	.358	2.797

a. Dependent Variable: Kinerja Karvawan

Tabel di atas menunjukkan hasil uji hipotesis hubungan antar variabel. Berdasarkan hasil tabel tersebut menunjukkan nilai signifikansi pengembangan karier terhadap kinerja Pegawai adalah 0,226 (>0,05) sehingga H3 (Pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja Pegawai) ditolak, nilai signifikansi stress kerja terhadap kinerja sebesar 0,505 (>0,05) sehingga H4 (stress kerja berpengaruh terhadap kinerja) ditolak. Sedangkan nilai signifikansi kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai sebesar 0,000 (<0,05) sehingga H5 (kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai) diterima.

Berdasarkan analisis regresi diketahui koefisien beta dan standar eror hubungan variabel sebagai berikut:

Tabel 12. Standar Error dan Koefisien Beta

Hubungan	Standardized Coefficients	e
	Beta	
Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	.689	.123
Pengembangan Karier → Kepuasan Kerja	.780	.067

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com / admin@lkispol.or.id

Indexed:



Stress Kerja → Kepuasan Kerja	-.192	.049
-------------------------------	-------	------

Untuk menguji peran variable Kepuasan Kerja dalam memediasi pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja Pegawai menggunakan uji sobel berdasarkan standar Error dan koefisien Beta di atas. Hasil uji mediasi dengan menggunakan kalkulator sobel sebagaimana Gambar 4.1. di atas menunjukkan bahwa pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai dapat dimediasi Kepuasan Kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,00045 ($p < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai, sehingga hipotesis **H6** (Pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja Pegawai dengan mediasi kepuasan kerja) diterima. Berikutnya untuk menguji peran variable Kepuasan Kerja dalam memediasi pengaruh stress kerja terhadap kinerja Pegawai menggunakan uji sobel menunjukkan pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Kepuasan Kerja yang memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 ($p < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai sehingga hipotesis **H7** (Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai dengan mediasi kepuasan kerja) diterima. Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja Pegawai ketika stress kerja rendah.

Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan statistic Pendidikan responden menunjukkan bahwa tingkat Pendidikan Pegawai KPP Pratama Batang termasuk dalam kategori tinggi dimana sebesar 43, % Pegawai berpendidikan jenjang Sarjana (S1). Tingginya tingkat Pendidikan Pegawai KPP Pratama Batang menunjukkan bahwa Pegawai mendapatkan kesempatan yang besar untuk melanjutkan jenjang Pendidikan yang lebih tinggi. Apabila kita lihat indeks pada variable pengembangan karier, indicator Pendidikan adalah indicator dengan nilai indeks tertinggi sebesar 90,7 berada di atas indeks rata-rata. Pendidikan yang tinggi sangat menunjang Pegawai dalam mengembangkan kariernya yaitu untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi (promosi) yang pada gilirannya akan meningkatkan pendapatan dari gaji dan tunjangan-tunjangan lainnya yang melekat. Diraihnya jabatan yang lebih tinggi dan adanya kenaikan pendapatan dari gaji dan tunjangan, akan memberikan kepuasan dalam bekerja bagi Pegawai. Tingginya tingkat pendidikan Pegawai KPP Pratama Batang menunjukkan pengembangan karier yang baik yang berpengaruh pada tingginya kepuasan kerja Pegawai KPP Pratama Batang yang diperkuat berdasarkan hasil uji hipotesis pada penelitian ini. Semakin baik pengembangan karir maka semakin baik kepuasan kerja dan sebaliknya buruknya Pengembangan Karier juga akan mempengaruhi Kepuasan Kerja yang dimiliki oleh Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Utama, dkk (2021) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pengembangan Karier dengan Kepuasan Kerja.

Pengaruh Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pegawai KPP Pratama Batang sudah memahami bahwa mereka mempunyai beban dan tanggung jawab yang berat yaitu mengamankan penerimaan pajak. Mereka faham bahwa pajak mempunyai peran yang sangat penting bagi keberlangsungan pembangunan. Di sisi lain mereka juga menghadapi tuntutan dari masyarakat untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat Wajib Pajak, dengan memberikan pelayanan yang cepat, mudah, dan berkualitas. Untuk memberikan pelayanan yang cepat, mudah dan berkualitas tersebut disusunlah *standar operating procedure* (SOP) yang diantaranya adalah dengan menentukan standar waktu pelayanan untuk setiap proses bisnis (probis), dengan ditetapkan juga sanksi atas pelanggaran terhadap SOP tersebut. Adanya standar waktu tersebut terkadang apabila volume pekerjaan terlalu banyak, menyebabkan tekanan bagi Pegawai karena harus segera

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



menyelesaikan pekerjaan sebelum jatuh tempo tentu saja untuk menghindari sanksi yang akan diterima apabila melakukan pelanggaran SOP tersebut. Beratnya tanggung jawab, tingginya tuntutan masyarakat dalam pelayanan, dan dan jangka waktu penyelesaian pekerjaan merupakan tekanan bagi Pegawai. Berdasarkan indeks stress kerja Pegawai KPP Pratama Batang, tingkat stress kerja Pegawai KPP Pratama Batang tergolong rendah. Rendahnya tingkat stress kerja dengan indeks rata-rata 42,84 berpengaruh terhadap tingginya kepuasan kerja Pegawai KPP Pratama Batang dengan indeks rata-rata sebesar 81,0 (tinggi). Hal tersebut di atas sesuai dengan pendapat Yanner, dkk (2020) yang menjelaskan stress kerja sebagai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja. Semakin rendah stress kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya Semakin tinggi stress kerja maka semakin rendah kepuasan kerja Penelitian Hanafi, dkk (2018) juga membuktikan bahwa secara parsial Stress Kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja yang ditunjukkan dengan perasaan puas terhadap pekerjaan yang dijalani, penghasilan yang diperoleh, lingkungan tempat bekerja, reward yang diterima atas prestasi kerja baik berupa promosi ataupun mutasi ke unit kerja yang lebih baik akan mendorong Pegawai unyuk bekerja lebih baik, memberikan kontribusi lebih bagi tercapainya tujuan organisasi. Kontribusi yang lebih sebagai wujud dari rasa terima kasih atas kepuasan yang dirasakan Pegawai, sehingga kinerja Pegawai akan meningkat. Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan indeks kepuasan kerja tergolong tinggi untuk semua indicator variable baik pekerjaan, gaji, kondisi kerja, promosi, maupun pengawasan. Tingginya indeks kepuasan kerja selaras dengan tingginya kinerja Pegawai dengan indeks rata-rata sebesar 79,3. Kinerja dapat lebih optimal dengan adanya faktor pendorong Kepuasan Kerja. Dimana semakin meningkat Kepuasan Kerja Pegawai maka akan semakin meningkat pula Kinerja Pegawai. Sebaliknya menurunnya Kepuasan Kerja Pegawai juga akan berdampak penurunan kinerja Hal ini sejalan dengan penelitian Winarja, dkk (2018) dan Hanafi, dkk (2018) yang menjelaskan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Pengembangan Karier tidak Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Pengembangan Karier tidak memengaruhi peningkatan Kinerja Pegawai sebagaimana fiskus merupakan pegawai pajak yang diikat oleh komitmen integritas sebagai seorang ASN harus menunjukkan performa standar yang ditentukan oleh bidang SDM. Semua fiskus harus siap dirotasi dan ditempatkan dimana saja baik menjabat maupun tidak menjabat di posisi strategis. Sutrisno (2010) mengungkapkan kepastian arah karier pegawai dalam kiprahnya di lingkup organisasi berarti organisasi tersebut menawarkan jaminan pengembangan karir pada pegawai. Begitu juga dengan instansi pajak. Jenjang karir sudah pasti dengan prosedur dan aturan tertentu. Pegawai di golongan manapun yang tidak di promosikan di Instansi Pajak tetap harus bekerja sesuai dengan SOP. Semakin baik pengembangan karir, Kinerja Pegawai tetap harus memenuhi standar. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Bahri (2022) yang menjelaskan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Karier terhadap kinerja.

Pengaruh Stress Kerja tidak Signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Stress kerja setiap pegawai berbeda. Hanafi *et al* (2018) menyatakan bahwa ketika stres kerja berada pada level rendah dan menengah, maka pegawai cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik dengan melakukan tugas dengan lebih baik, rajin, dan lebih cepat. Pada instansi Pajak, pegawai yang memiliki stress kerja tinggi tetap menunjukkan profesionalisme kerja yang baik sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sehingga stress kerja tidak mempengaruhi penurunan kinerja yang

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



signifikan. Hasil penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Yanner, dkk (2020) yang menjelaskan Stress Kerja sebagai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Stress Kerja tidak selalu memberikan output penurunan kinerja, beberapa pegawai justru merasa tertantang. Semakin tinggi ataupun rendah Stress Kerja, tugas tetap dilaksanakan sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang telah dibebankan. Pada instansi pajak, manajemen telah berhasil mengelola pegawainya untuk rentan terhadap tekanan. Hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian penelitian dan Hanafi, dkk (2018) yang menjelaskan bahwa Stress Kerja sebagai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja terbukti mampu memediasi pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai. Pengembangan karir akan memiliki efek yang lebih besar pada peningkatan kinerja Pegawai apabila pengembangan karir memberikan pengaruh kepuasan kerja. Ketika Pegawai menganggap bahwa pencapaian karir sebagai sesuatu yang memang menjadi haknya karena telah memenuhi syarat dan ketentuan yang berlaku maka mereka akan bekerja sebagai rutinitas dan kurang adanya effort lebih untuk mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi ketika pengembangan karir menjadikan Pegawai puas maka akan menyebabkan peningkatan kinerja dengan memberikan kontribusi lebih untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Putri, dkk (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berperan memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai. Pada penelitian ini, pengembangan karir pada KPP Pratama Batang dalam kategori baik. Pegawai merasa bahwa pengembangan karir merupakan sesuatu yang menjadi hak untuk mereka dapatkan dengan syarat dan ketentuan yang ada. Ketika Pegawai mendapatkan haknya menyebabkan mereka merasa puas dalam bekerja. Kepuasan dalam bekerja tersebut berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Pegawai,

Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Kepuasan Kerja

Stres kerja akan memiliki efek yang lebih besar pada penurunan kinerja bila pegawai juga merasakan ketidakpuasan dibandingkan dengan pegawai yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya. Keberadaan stres kerja apabila didukung dengan kepuasan kerja yang tinggi, maka pegawai akan tetap mencoba memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya sehingga kinerjanya tetap optimal. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian penelitian Hanafi, dkk (2018) bahwa stres kerja secara tidak langsung mempengaruhi penurunan kerja melalui kepuasan kerja. Pada penelitian ini, tingkat stress kerja Pegawai KPP Pratama Batang dalam kategori rendah. Sebagaimana hasil hipotesis sebelumnya bahwa stress kerja berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja, maka rendahnya tingkat stress kerja Pegawai KPP Pratama Batang dapat meningkatkan kepuasan kerja Pegawai, yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Untuk mengoptimalkan Kinerja Pegawai adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, kepuasan kerja pegawai pada instansi KPP Pratama Batang berperan memediasi stres kerja dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Pengembangan Karier berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Bidang kepegawaian diharapkan melayani dengan sungguh-sungguh pegawai yang potensial yang memenuhi syarat dipromosikan dan pengajuan kenaikan pangkat/golongan. Stress Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Organisasi lebih dapat mengurangi factor-faktor yang dapat menimbulkan stress kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, penerapan *Internalize Corporate Value* diharapkan diikuti semua pegawai agar mampu mengendalikan dan merubah tekanan menjadi tantangan. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Bidang kepegawaian dan jajaran

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)

Volume 10 Nomor 1 September 2023

pimpinan diharapkan mampu memperhatikan factor-faktor yang mempengaruhi kepuasan memberikan kepuasan kerja secara ekstrinsik berupa pengakuan prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai, pemberian hak-hak kepegawaian dalam hal promosi dan mutasi yang lebih adil. Pengembangan Karier tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Bidang kepegawaian diharapkan terus memotivasi pegawai agar tetap mematuhi SOP dan tetap memiliki integritas tinggi apapun posisi jabatannya. Stress Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Bidang kepegawaian diharapkan mengadakan perencanaan yang matang dalam mempertahankan motivasi pegawai agar tetap fokus bekerja. Pengembangan Karier berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dimediasi kepuasan kerja. Seluruh pegawai DJP diharapkan konsisten dalam menjalankan tugas dan memanfaatkan kesempatan jika ada peluang karir dengan tetap menunjukkan peprforma kerja yang baik. Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dimediasi kepuasan kerja. Bidang kepegawaian diharapkan memperhatikan komponen kepuasan kerja pegawai seperti lingkungan kerja yang nyaman hingga kompensasi karena dapat menekan stress dalam meningkatkan kinerja pencapaian target wilayah.

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu: ada 2 hipotesis yang ditolak sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dan banyak pertanyaan terbuka yang tidak di respon oleh pegawai sehingga sulit untuk mendapatkan informasi mendalam. Penelitian yang akan datang diharapkan menambah indicator variabel penelitian pengembangan karier dan variable stress kerja yang diindikasikan dapat berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

REFERENSI

- Bahri, S., Hasibuan, L. M., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 229-244.
- Bernarto, I., & Wuisan, D. (2020). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 10(2), 55-62.
- Bianca, A., & Susihono, W. (2012). Pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja Pegawai. *Spektrum industri*, 10(2), 170.
- Hanafi, A., & Zunaidah, M. U. (2018). The Effect of Job Stress toward Employee Performance through Job Satisfaction of PT Muara Alam Sejahtera Employees. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 8(8), 1-5.
- 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.
- Herzberg, F. (2005). Motivation-hygiene theory. *Organizational behavior one: Essential theories of motivation and leadership*, eds JB Miner, ME Sharpe Inc, New York, 2(4), 61-74.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). Manajemen sumber daya manusia perusahaan.
- Massie, R. (2015). Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai pada museum negeri provinsi sulawesi utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5).
- Modul Penerimaan KPP Pratama Batang (2022)
- Mudayen, Y. M. V. (2010). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan dan Pengalaman Terhadap Motivasi dan Presta
- Pratama, P. Y., & Pasaribu, S. E. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 259-272.

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id

Indexed:



GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan

ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online)

Volume 10 Nomor 1 September 2023

- Putri, T. F., & Rambe, M. F. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1348-1363.
- Robbins, S., Judge, T. A., Millett, B., & Boyle, M. (2013). *Organisational behaviour*. Pearson Higher Education AU.
- Savitri, F. M., Hasanah, A. U., Fasa, A. M., & Mahesti, S. L. (2022). Kajian Literatur Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Efektif untuk Meraih Keunggulan Kompetitif. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 2(1), 16-29.
- Soegoto, A. S., Roring, M. Y., & Dotulong, L. (2014). Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(3)..
- Suryanthini, Putu Milla, Landra, Nengah, Agung, A. A. Putu, The Influence of Job Stress and Employee Engagement to Organizational Commitment and Employee Performance (Study on PT. Biseka Denpasar) , *International Journal of Contemporary Research and Review: Vol. 11 No. 08 (2020)*
- Sutrisno, H. E. (2010). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Tewal, F. S., Mandey, S. L., & Rattu, A. J. M. (2017). Analisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja perawat rumah sakit umum daerah maria walanda maramis minahasa utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Vijayan, M. (2017). Impact Of Job Stress On Employees'job Performance In Aavin, Coimbatore. *Journal of Organisation & Human Behaviour*, 6(3).
- Winarja, W., Sodikin, A., & Widodo, D. S. (2018). The effect of Organizational commitment and job pressure to job performance through the job satisfaction in employees Directorate transformation Technology Communication and Information Indonesia. *International Journal of Business and Applied Social Science (IJBASS)*, 4(2).
- Yanner, Y., Bernarto, I., & Wuisan, D. (2020). The effect of job stress, job satisfaction and organizational commitment on performance. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(1).
- Yolandari, N. (2011). Analisis Struktur Conduct Performance (Scp) Pada Industri.
- Zulfikar, I. A., Savitri, F. M., Sahab, M., Lila, S. V., & Tuhu, K. H. (2023). Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Dan Manfaatnya. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran*, 1(2).

Penerbit:

LKISPOL (Lembaga Kajian Ilmu Sosial dan Politik)
redaksigovernance@gmail.com/admin@lkispol.or.id