

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI



MISKA ANWAR

105721130118

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2024

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN :

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan oleh :

**MISKA ANWAR
105721130118**

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR**

2024

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

**Permata tidak bisa berkilau tanpa gesekan, Begitupun dengan manusia,
tidak ada manusia yang luar biasa tanpa cobaan.**

PESEMBAHAN

**Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho serta Karunianya
Sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik,**

Alhamdulillah rabbil'aalamiin

**Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua Orang Tua saya tercinta serta
Orang-orang yang saya sayangi dan Almamaterku.**

PESAN DAN KESAN

**Pesan saya semoga kampus Universitas Muhammadiyah Makassar
kedepannya jauh lebih baik, sehingga mampu bersaing dengan
Universitas terbaik lainnya.**

**Kesan selama kuliah di Universitas Muhammadiyah Makassar yaitu saya
dapat menambah pengetahuan, wawasan baru, pengalaman baru, juga
pemikiran baru yang mengajarkan saya berpikir lebih dewasa dan tau
bagaimana cara menghadapi masalah-masalah yang ada.**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

JL. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar
Nama Mahasiswa : Miska Anwar
No. Stambuk/NIM : 105721130118
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan Panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada Tanggal 25 Mei 2024, di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 25 Mei 2024

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos.M.M
NIDN. 0003106713


Irwan Abdullah, S.Sos.M.M
NIDN. 0903117501

Mengetahui,

Ketua Program Studi


Dr. H. Andi Jam'ari, SE., M.Si
NBM. 651307


Nasrullah, S.E., MM
NBM. 11511321



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

skripsi atas Nama: Miska Anwar, Nim: 105721130118, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan surat keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0008/SK-Y/61201/091004/2024 tanggal 16 Dzulkaidah 1445 H / 25 Mei 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bishis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 16 Dzulkaidah 1445 H
25 Mei 2024 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdwiana Suami, S.E., M.Acc
(WD I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Siti Aisyah, S.E., M.M. CWM
2. Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos., M.M
3. M. Hidayat, S.E., M.M
4. Irwan Abdullah, S.Sos., M.M

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM. 651 507



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Miska Anwar
Nomor stambuk/NIM : 105721130118
Program studi : Manajemen
Judul skripsi : Pengaruh Pengembangan Kaner Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya Sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 25 Mei 2024

Yang membuat pernyataan,


Miska Anwar
105721130118

Diketahui oleh,

Dekan


Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
NBM: 651 507

Ketua Program Studi


Nasrullah, S.E., MM
NBM. 11511321

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Miska Anwar
Nim : 105721130118
Prodi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Non eksklusif (Nonexclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
Pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Makassar, 25 Mei 2024

Yang membuat pernyataan,



Miska Anwar
105721130118

ABSTRAK

MISKA ANWAR. 2024. *Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar*. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh : Muhammad Yusuf dan Irwan Abdullah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan sampel sebanyak 53 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan pembagian kuesioner. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala likert dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi Statistical Package for the Social Science (SPSS) versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar dengan nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$ dan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,617 dan nilai R square sebesar 0,625.

Kata kunci : Pengembangan Karier, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

MISKA ANWAR. 2024. *The Influence of Career Development on Employee Job Satisfaction at the Makassar City Ministry of Religion Office*. Script. Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by : Muhammad Yusuf and Irwan Abdullah.

This research aims to determine the influence of career development on employee job satisfaction at the Makassar City Ministry of Religion Office. The type of research used in this research is quantitative descriptive with a sample of 53 respondents. Data collection techniques were carried out by observation and distributing questionnaires. In this research, the data sources used in data collection include primary data and secondary data. The research instrument used in this research uses the Likert scale method using statistical calculations via the Statistical Package for the Social Science (SPSS) version 25 application. The results of the research show that the career development variable has a positive and significant effect on employee job satisfaction at the Makassar City Ministry of Religion Office. with a significance value of $0.000 < 0.05$ and with a coefficient of determination value of 0.617 and an R square value of 0.625.

Keywords : Career Development, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Baginda Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.”**

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak Syamsuddin. E dan Ibu Nurmin, yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Kemudian saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, serta doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan didunia dan diakhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag**, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak **Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si**, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak **Nasrullah, S.E., MM**, Ketua Program Studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak **Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos., M.M**, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini selesai dengan baik.
5. Bapak **Irwan Abdullah, S.Sos., M.M**, selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu dan mengarahkan serta memberi masukan dalam penyusunan skripsi hingga akhir.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2018 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuan dan dorongannya dalam aktivitas studi penulis.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

Penulis berharap Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 25 Mei 2024

Miska Anwar



DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Teori	8
1. Pengembangan Karier	8
2. Kepuasan Kerja	16
B. Tinjauan Empiris / Penelitian Terdahulu	22
C. Kerangka Pikir	28
D. Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	30
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian	30
C. Jenis Dan Sumber Data	30
D. Populasi Dan Sampel	31

E. Defenisi Operasional Variabel	33
F. Metode Pengumpulan Data	34
G. Teknik Analisis Data	35
H. Uji Hipotesis	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	39
B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)	60
C. Analisis dan Interpretasi (Pembahasan)	73
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	76
B. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Tedahulu	23
Tabel 3.1 Defenisi Variabel Dan Indikator	33
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	61
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	62
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	62
Tabel 4.5 Distribusi Variabel X	64
Tabel 4.6 Distribusi Variabel Y	65
Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Variabel	66
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel X	67
Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Y	68
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Variabel X	69
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Variabel Y	70
Tabel 4.12 Uji Regresi Linear Sederhana	70
Tabel 4.13 Uji Parsial (Uji T)	71
Tabel 4.14 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	72

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kementerian Agama Kota Makassar	47



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner	82
Lampiran 2 Tabulasi Data	86
Lampiran 3 Hasil Output SPSS	89
Lampiran 4 Persuratan	99
Lampiran 5 Dokumentasi	103
Lampiran 4 Surat Keterangan Bebas Plagiasi	105



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi merupakan suatu organisme sebagai lembaga atau sarana dan prasarana, Setiap organisasi harus terus menerus bertumbuh baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Pertumbuhan organisasi bukan saja dalam mempertahankan eksistensinya akan tetapi juga dalam mengembangkan dirinya secara baik dalam rangka pencapaian tujuan.

Salah satu bentuk organisasi formal yakni organisasi perkantoran. Dengan demikian kantor merupakan tempat diselenggarakannya kegiatan registrasi, komunikasi dan informasi. Kegiatan tersebut ditujukan untuk menyediakan keterangan dan informasi yang lengkap dan akurat, memberikan pelayanan kepada para pengguna informasi secara optimal. Semua kegiatan bermuara untuk pencapaian tujuan yang tentunya tidak akan terlepas dari adanya dukungan personel kantor.

Pegawai merupakan faktor sentral yang menggerakkan dinamika organisasi. sarana dan prasarana yang dimiliki organisasi dinamis, apabila dikelola secara baik oleh pegawai yang memiliki kualitas kerja yang tinggi. Secara konkret individu pegawai yang berprestasi membawa keuntungan dan kemajuan organisasi, sedangkan pegawai yang tidak berprestasi merugikan organisasi.

Oleh karena itu, setiap organisasi harus menyadari eksistensinya dimasa depan sangat tergantung kepada prestasi pegawai. Tanpa dukungan pegawai yang memiliki kualitas kerja yang tinggi, organisasi mengalami kemunduran. Untuk mencapai tujuan organisasi, salah satu faktor yang

sangat penting adalah prestasi kerja pegawai sebab dapat menjaga kelangsungan tujuan organisasi. Upaya yang diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah melalui program pengembangan pegawai. Pengembangan pegawai adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan, latihan, promosi dan pemindahan pegawai.

Menurut Hasibuan dalam Krisdayani & Firmansyah K (2021), pengembangan karier adalah perpindahan yang memperbesar tanggungjawab pegawai ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak dan status menjadi lebih besar.

Upaya ini pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai sehingga mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi. Tingkat efektifitas ini ditentukan oleh kemampuan pegawai yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, sikap, kerjasama dalam tim, kemampuan memecahkan masalah dan berbagai kemampuan manajerial lainnya. Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa secara teori pengembangan pegawai akan berpengaruh positif terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai.

Pengembangan pegawai mengakibatkan timbulnya perubahan dalam kebiasaan dan cara bekerja pegawai, sikap, memperoleh pengetahuan dan keterampilan. prestasi kerja yang mengikat berarti bahwa kualitas kerja pegawai mengalami peningkatan dengan kemampuan pegawai yang mengikat diharapkan pegawai dapat menyelesaikan masalah.

Pengembangan pegawai merupakan suatu usaha penting dalam suatu organisasi sebab dengan pengembangan pegawai itulah organisasi dapat maju dan berkembang. Tujuan pengembangan pegawai adalah meningkatkan prestasi kerja pegawai. Dengan pengembangan pegawai diharapkan pegawai dapat memperbaiki sikap pegawai itu sendiri terhadap tugas-tugasnya. Dilihat dari segi biaya, pengembangan pegawai memang membutuhkan biaya yang cukup besar akan tetapi biaya ini merupakan investasi jangka panjang bagi organisasi dibidang personalia. Pengembangan pegawai memberi tekanan pada peningkatan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien.

Walaupun demikian, agar pekerjaan bisa diselesaikan dengan baik maka diperlukan program pengembangan pegawai yaitu melalui pendidikan dan latihan (Diklat) agar pegawai bisa lebih menguasai pekerjaan dibidangnya masing- masing.

Tujuan pengaturan pendidikan serta pengaturan penyelenggaraan latihan jabatan bagi pegawai Negeri Sipil adalah agar terjamin adanya keserasian pembinaan pegawai Negeri Sipil. Pengaturan pendidikan serta pengaturan penyelenggaraan latihan jabatan meliputi kegiatan perencanaan dan pengawasan.

Didalam suatu instansi pada umumnya menghadapi tantangan yang sangat berat yaitu semakin meningkatnya kesadaran pegawai terhadap hak-haknya untuk mendapatkan kepuasan kerja. Banyak pegawai yang tidak dapat menjalankan pekerjaan dengan baik dikarenakan pegawai tidak puas terhadap apa yang telah dilakukannya, maka secara tidak langsung akan mempengaruhi kariernya. Seseorang yang puas dalam bekerja akan

bersungguh-sungguh untuk bekerja, sehingga kinerjanya meningkat dan pada akhirnya kariernya akan meningkat. Seseorang akan bekerja dengan senang hati dan penuh kegembiraan apabila apa yang dikerjakan itu memang sesuai dengan keadaan dirinya. Sebaliknya apabila seseorang yang bekerja tidak sesuai dengan apa yang ada dalam dirinya maka dapat dipastikan ia akan kurang gairah dan tekun dalam bekerja.

menurut Afandi dalam Kurnianto D dan Kharisudin I (2022), kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Karyawan yang puas akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas.

Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan seseorang atas sesuatu yang telah dilakukannya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang terima hubungan dengan pegawai lainya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan dan pengawasan. Sedangkan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong. Hampir sebagian besar perusahaan telah memiliki program pengembangan karier bagi seluruh pegawai. Program pengembangan karier yang dilakukan disuatu perusahaan akan banyak memberikan keuntungan, baik bagi perusahaan maupun bagi pegawai. Sebaliknya jika perusahaan tidak membuat perencanaan karier secara matang maka akan banyak menimbulkan kerugian bagi pegawai.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam dirinya.

Dengan jenjang karier yang jelas dan terencana akan memberikan kepuasan kepada pegawai. Dengan memiliki kepuasan kerja yang tinggi jelas akan membuat pegawai bekerja lebih giat sehingga kinerjanya juga meningkat dan pada akhirnya akan berimbas kepada jenjang karirnya.

Kantor Kementerian Agama Kota Makassar merupakan instansi pemerintah yang memiliki tugas pokok membantu dan menyelenggarakan urusan (masalah) keagamaan dan pelayanan terhadap masyarakat kota Makassar. Selain itu kementerian agama kota Makassar juga seharusnya memberi perhatian yang cukup dalam penerapan pengembangan karier yang mana hal ini sangat dibutuhkan karena dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Namun, berdasarkan hasil observasi dan pengamatan langsung yang dilakukan oleh penulis dalam menghimpun data sementara, ditemukan adanya beberapa kejanggalan yang diterapkan oleh kepala kantor, seperti halnya penempatan posisi pegawai yang tidak sesuai dengan jenjang pendidikannya, pelatihan yang diberikan kepada pegawai tidak merata, mutasi yang tidak seharusnya di terapkan kepada pegawai serta promosi jabatan yang tidak tersalurkan, yang mana hal ini memicu ketidak puasan pegawai dan berujung pada kinerja pegawai yang tidak maksimal.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dan melihat fenomena yang terjadi, maka penulis dapat menyimpulkan bahwasanya kepuasan kerja pegawai tergantung pada bagaimana pengembangan karier itu sendiri diterapkan, sehingga peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA MAKASSAR.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: “Apakah pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah: “untuk mengetahui apakah pengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar”

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu sebagai berikut:

a. Manfaat teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk pengembangan ilmu dan dapat mengaplikasikan ilmu yang di peroleh selama proses perkuliahan.

b. Manfaat praktis

- 1) Bagi penulis, menambah wawasan mengenai pengembangan karier dan kepuasan kerja
- 2) Bagi instansi, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan sehingga dapat dijadikan sumbangan pemikiran dalam mengambil langkah atau keputusan sekaligus dapat menjadi acuan pada pihak lain yang melakukan penelitian lanjutan.
- 3) Bagi pegawai, diharapkan agar pegawai lebih mengenal aspek tentang pengembangan karier dan kepuasan kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan teori

1. Pengembangan Karier

1.1 Pengertian pengembangan karier

Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu dalam rangka mencapai karier yang di inginkan. Pengembangan karier dapat dilakukan melalui berbagai kegiatan kepegawaian yang dapat membantu para karyawan untuk merencanakan karier masa depan ditempat mereka bekerja, sehingga baik karyawan maupun perusahaan dapat saling mengembangkan diri dengan optimal.

Pengembangan karier meliputi usaha atau proses pengembangan diri dari karyawan itu sendiri, peningkatan sikap karyawan, hingga peningkatan kewenangan serta jabatannya didalam organisasi atau perusahaan. Seperti yang diungkapkan oleh Priansa dalam Suhartina & L.Pebrianti (2023), yang berpendapat bahwa pengembangan karier merupakan serangkaian kegiatan kerja yang terpisah-pisah masih merupakan hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan pegawai.

Dengan demikian persoalan pengembangan karier ini juga amatlah berpengaruh pada kinerja serta kepuasan kerja seorang karyawan, tentunya dengan bentuk yang konkretnya adalah pengembangan finansial dan kualitas kehidupannya pula.

Sementara itu, Hartatik dalam Suhartina & L Pebrianti (2023), memberikan beberapa opsi definisi mengenai pengembangan karier diantaranya dapat kita lihat seperti berikut ini:

- a) Pengembangan karier adalah perubahan nilai-nilai, sikap dan motivasi yang terjadi pada seseorang karena dengan penambahan/peningkatan usianya akan menjadi semakin matang.
- b) Pengembangan karier adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan serta penambahan kemampuan seorang pekerja.
- c) Pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier.
- d) Pengembangan karier adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan.

Artinya pengembangan karier meliputi pengembangan dari individu atau karyawan itu sendiri, usaha atau proses untuk mencapainya, peningkatan sikap karyawan, hingga peningkatan kewenangan serta jabatannya didalam organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Krisdayani & Firmansyah K (2021), pengembangan karier adalah perpindahan yang memperbesar tanggungjawab pegawai ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak dan status menjadi lebih besar.

Berdasarkan pengertian pengembangan karier menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier adalah suatu proses peningkatan serta perubahan nilai-nilai dari anggota organisasi menuju tingkat kematangan, kompetensi, dan kewenangan yang lebih tinggi berdasarkan perencanaan serta berbagai aspek lain yang direncanakan baik oleh individu terutama oleh organisasi untuk meningkatkan kualitas dan kinerja kerja serta kehidupan anggota organisasi tersebut secara holistik.

1.2 Tujuan pengembangan karier

Adapun tujuan dari pengembangan karier ialah sebagai berikut:

- a) Memberikan kepastian arah karier karyawan dalam lingkup perusahaan
- b) Meningkatkan daya tarik perusahaan bagi para karyawan yang berkualitas
- c) Memudahkan manajemen dalam menyelenggarakan berbagai program pengembangan SDM yang selaras dengan rencana pengembangan perusahaan
- d) Memudahkan administrasi kepegawaian, khususnya dalam hal promosi jabatan atau mutasi karyawan
- e) Menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan yang dimiliki oleh karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia diperusahaan saat ini maupun dimasa yang akan datang.

1.3 Bentuk-bentuk pengembangan karier

Pengembangan karier tidak melulu mengenai masalah kenaikan jabatan saja. Bahkan bentuk atau wujudnya sendiri sebetulnya cukup beragam. Menurut Cardoso dalam (Sunyoto, 2019) bentuk pengembangan karier dapat dibagi menjadi tiga, yakni sebagai berikut:

a) Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan untuk pekerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Supaya efektif pelatihan biasanya mencakup pendidikan atau pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas yang terencana, dan didesain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi.

b) Promosi / kenaikan jabatan

Promosi atau kenaikan jabatan adalah perubahan posisi atau jabatan dari tingkat yang rendah ke tingkat yang lebih tinggi, perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak, serta status sosial seseorang. Apabila seseorang mempunyai kemampuan dan keahlian maka dia bisa di promosikan dan akan naik Jabatan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, sehingga tanggung jawabnya akan semakin besar atas pekerjaan tersebut.

c) Mutasi / perubahan jabatan

Mutasi adalah kegiatan yang bisa mengembangkan posisi atau status seseorang dalam sebuah organisasi, atau sering juga disebut dengan perubahan jabatan dalam organisasi. Dengan kata lain mutasi ini dapat berarti seorang karyawan yang dipindahkan posisinya ke posisi tertentu, maupun lokasi atau cabang kantor tertentu pula.

1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier

Kebanyakan pekerja memilih suatu karier karena memiliki potensi untuk berkembang baik secara finansial, kualitas hidup dan kepuasan kerja. Oleh karena penting untuk diketahui berbagai faktor yang mempengaruhi persoalan pengembangan karier ini. Hastho & Meilan dalam (Sunyoto, 2019) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karier, di antaranya adalah sebagai berikut:

a) Hubungan pegawai dan organisasi

Dalam situasi ideal karyawan organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan. Dalam keadaan ideal ini baik karyawan maupun organisasi dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Dengan terciptanya hubungan yang harmonis antara karyawan dan organisasi sangat mempengaruhi pengembangan karier.

b) Personalitas karyawan

Manajemen karier karyawan terganggu karena adanya karyawan yang mempunyai personalitas yang menyimpang, misalnya terlalu emosional, apatis, ambisius dan lain-lain. Karyawan yang ambisius dan memaksakan kehendak untuk mencapai tujuan kariernya akan sulit dibina karena dirinya sendiri tidak peduli dengan kariernya.

c) Faktor eksternal

Seorang karyawan yang mempromosikan kejabatan lebih tinggi, misalnya mungkin akan terpaksa dibatalkan karena ada orang yang didrop dari luar organisasi. Faktor eksternal ini yang mengakibatkan manajemen karier suatu organisasi menjadi kacau karena intervensi dari pihak luar.

d) Politisasi dalam organisasi

Manajemen karier karyawan akan tersendat dan bahkan mati jika faktor lain seperti intrik-intrik, kasak-kusuk, hubungan antar teman, nepotisme dan sebagainya lebih dominan memengaruhi karier seseorang daripada prestasi kerjanya.

e) Sistem penghargaan

Sistem manajemen sangat mempengaruhi banyak hal termasuk manajemen karier karyawan. Organisasi yang membuat sistem penghargaan yang baik dengan harapan setiap prestasi yang ditunjukkan karyawan dapat diberi kredit poin dalam jumlah tertentu.

f) Jumlah karyawan

Menurut pengalaman dan logika akal sehat, semakin banyak karyawan maka semakin ketat persaingan untuk menduduki suatu jabatan, dan semakin kecil kesempatan bagi seorang karyawan untuk meraih tujuan karier tertentu.

g) Ukuran organisasi

Ukuran organisasi dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan dalam organisasi tersebut, termasuk jumlah jenis pekerjaan dan jumlah personel karyawan yang diperlukan untuk mengisi berbagai jabatan dan pekerjaan.

h) Kultur/budaya organisasi

Organisasi pun mempunyai budaya, kultur dan kebiasaan-kebiasaan tertentu yang menyelubunginya. Ada organisasi yang cenderung berkultur profesional, objektif, rasional dan demokratis dan akan lebih menghargai prestasi kerja dan mementingkan senioritas karyawan.

i) Tipe manajemen

Secara teoretis normatif, semua manajemen sama, namun dalam implementasinya, manajemen suatu organisasi mungkin berlainan dengan manajemen organisasi lain. Jika manajemen cenderung tertutup maka keterlibatan karyawan dalam hal pembinaan kariernya cenderung minimal. Sebaliknya jika cenderung terbuka, demokratis maka keterlibatan karyawan dalam pembinaan karier cenderung maksimal.

1.5 Indikator pengembangan karier

Menurut Hasibuan dalam Krisdayani & Firmansyah K (2021), indikator pengembangan karier yakni sebagai berikut :

- a) Pendidikan, pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai.
- b) Pelatihan, pelatihan adalah suatu proses untuk mendapatkan keterampilan mengenai pekerjaan, melalui serangkaian prosedur yang sistematis.
- c) Mutasi, mutasi adalah suatu perubahan posisi, jabatan, tempat atau pekerjaan yang dilakukan baik secara vertikal maupun horizontal dalam organisasi.
- d) Promosi jabatan, promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke yang lebih tinggi didalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status dan penghasilan yang lebih besar.

2. Kepuasan Kerja

2.1 Pengertian kepuasan kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Robbins dalam Zuraida (2023), kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Sedangkan menurut Afandi dalam Kurnianto D dan Kharisudin I (2022), kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Karyawan yang puas akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas.

Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar.

Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja.

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas

terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluaran yang didapatnya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki dalam Zuraida (2023), yaitu sebagai berikut:

- a) Pemenuhan kebutuhan (Need fulfillment), Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan yang memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- b) Perbedaan (Discrepancies), Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang di peroleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang di terima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

- c) Pencapaian nilai (Value attainment), Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting
- d) Keadilan (Equity), Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.
- e) Komponen genetik (Genetic components), Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

2.3 Aspek-aspek kepuasan kerja

Menurut Robbins dalam Zuraida (2023), ada lima aspek kepuasan kerja, yaitu:

- a) Psikologis

Kerja yang secara mental menantang karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan tugas tersebut. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, sebaliknya jika terlalu banyak pekerjaan menantang dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal dalam pekerjaannya.

b) Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan pemberian upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan adil dan sesuai dengan harapan mereka. Bila upah dilihat adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar upah karyawan, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan. Tentu saja, tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Intinya bahwa besarnya upah bukanlah jaminan untuk mencapai kepuasan, namun yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Sama dengan karyawan yang berusaha mendapatkan kebijakan dan promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan.

c) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan kerja yang tidak berbahaya. Seperti temperatur, cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain harus diperhitungkan dalam pencapaian kepuasan kerja.

d) Rekan kerja yang mendukung

Karyawan akan mendapatkan lebih dari pada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu sebaiknya karyawan mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung. Hal ini penting dalam mencapai kepuasan kerja. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya studi mendapatkan bahwa kepuasan karyawan ditingkatkan bila atasan langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka.

e) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya sama dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan lebih memungkinkan untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari pekerjaan mereka.

2.4 Indikator kepuasan kerja

Menurut Afandi dalam Kurnianto D dan Kharisudin I (2022), Indikator kepuasan kerja ialah sebagai berikut :

- a) Pekerjaan, isi pekerjaan yang sedang dilakukan seseorang memiliki elemen yang memuaskan dan sesuai.
- b) Upah, jumlah bayaran yang diterima seorang karyawan dari pelaksanaan kerja dan sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
- c) Promosi, suatu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
- d) Pengawas, seseorang yang juga memberikan perintah atau petunjuk pelaksanaan kerja.
- e) Rekan kerja, teman interaksi dalam pelaksanaan kerja.

B. Tinjauan Empiris / Penelitian Terdahulu

Tinjauan empiris adalah kajian yang diperoleh dari observasi atau percobaan. Kajian empiris adalah informasi yang membenarkan suatu kepercayaan dalam kebenaran atau kebohongan suatu klaim empiris. Dalam pandangan empiris seseorang hanya dapat mengklaim memiliki pengetahuan saat seseorang memiliki kepercayaan yang benar berdasarkan bukti empiris. Dalam arti lain, kajian empiris sama artinya dengan hasil dari suatu percobaan untuk asumsi perbandingan.

Tabel 2.1 Tinjauan Empiris

No.	Nama peneliti (tahun)	Judul penelitian	Variabel penelitian	Alat analisis	Hasil peneitian
1.	P.Harjianto (2019)	Pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Communication , Kota Tanggerang	Pengembangan karier (x) Kepuasan kerja (y)	Regresi linear sederhana	Diketahui terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan.
2.	MI Faronsyah & T,Trisninawati (2020)	Pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pada PT. Jasa Raharja Putera Palembang	Pengembangan karier (x) Kepuasan kerja (y)	Analisis regresi linear sederhana	Diketahui pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
3.	AC Sihotang (2020)	Pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan pada Showroom Lestari Mobilindo	Pengembangan karier (x) Kepuasan kerja (y)	Analisis regresi linear sederhana	Diketahui pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
4.	J Jumiyati & Y Azlina (2019)	Pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Kimia Farma (Persero) Tbk Jakarta	Pengembangan karier (x) Kepuasan kerja (y)	Regresi linear sederhana	Diketahui bahwasanya terdapat pengaruh yang signifikan oleh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja

5.	Imam Darmawan (2017)	pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karier terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja pada Kantor Media Penyiaran Kota Pekanbaru	Iklim organisasi (x1) Pengembangan karier (x2) Komitmen organisasi (y1) Kepuasan kerja (y2)	Regresi linear berganda	Diketahui bahwasanya hasil akhir menunjukkan nilai negatif dan tidak signifikan antara variabel x1, x2 terhadap y1 dan y2
6.	E Rulianti & M Nurlilah (2021)	Pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja yang di mediasi oleh motivasi kerja pada PT. Tenma Indonesia	Pengembangan karier (x) Kepuasan kerja (y1) motivasi kerja (y2)	Regresi linear berganda	Diketahui bahwasanya terdapat pengaruh yang signifikan oleh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja
7.	SR Susilo & P Wulansari (2023)	Pengaruh pengembangan karier dan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Taiho Nusantara	Pengembangan karier (x1) pelatihan (x2) Kepuasan kerja (y)	Regresi linear berganda	Diketahui variabel x & x2 berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap variabel (y)
8.	HS Hizburrahman, Suherman & Dewi Susita (2023)	Pengaruh penempatan kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja PT X	Penempatan kerja (x1) pengembangan karier (x2) kepuasan kerja (y)	Regresi linear berganda	Diketahui variabel (x1) & (x2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel (y)
9.	SS Rohmah (2020)	Pengaruh kompetensi dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja di Pabrik Gula Tjoekir Jombang	Kompetensi (x1) pengembangan karier (x2) kepuasan kerja (y)	Regresi linear berganda	Ditemukan adanya pengaruh secara signifikan antara variabel (x1) & (x2) terhadap variabel (y)

10.	Endang Hermawan (2020)	Pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kualitas pelayanan	Iklim organisasi (x1) pengembangan karier (x2) kepuasan kerja (y1) kualitas pelayanan (y2)	Regresi linear berganda	Ditemukan adanya pengaruh secara signifikan antara variabel (x1) & (x2) terhadap variabel (y)
-----	------------------------	---	--	-------------------------	---

Adapun korelasi antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yakni sebagai berikut :

1. P. Harjiyanto, menulis dengan judul pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan, tahun 2019, pada PT. COMMUNICATION Kota Tangerang, dengan variabel (x) pengembangan karier dan (y) kepuasan kerja, menggunakan alat analisis regresi liner sederhana. Namun dalam penelitian ini dilakukan pada tahun 2024 dengan judul pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai, pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar, menggunakan alat analisis regresi linear sederhana.
2. MI. Faronsyah & T. Trisninawati, menulis dengan judul pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja, tahun 2020, pada PT. JASA RAHARJA Putera PALEMBANG, dengan variabel (x) pengembangan karier dan (y) kepuasan kerja, menggunakan alat analisis regresi liner sederhana. Namun dalam penelitian ini dilakukan pada tahun 2024 dengan judul pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai, pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar, menggunakan alat analisis regresi linear sederhana.

3. AC. Sihotang, menulis dengan judul pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan, tahun 2020, pada SHOWROOM LESTARI MOBILINDO, dengan variabel (x) pengembangan karier dan kepuasan kerja, menggunakan alat analisis regresi liner sederhana. Namun dalam penelitian ini dilakukan pada tahun 2024 dengan judul pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai, pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar, menggunakan alat analisis regresi linear sederhana.
4. J. Jumiaty & Y. Azlina, menulis dengan judul pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai, tahun 2019, pada PT. KIMIA FARMA (PERSERO) TBK JAKARTA, dengan variabel (x) pengembangan karier dan (y) kepuasan kerja, menggunakan alat analisis regresi liner sederhana. Namun dalam penelitian ini dilakukan pada tahun 2024 dengan judul pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai, pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar, menggunakan alat analisis regresi linear sederhana.
5. Imam Darmawan, menulis dengan judul pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karier terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja, tahun 2017, pada Kantor Media Penyiaran Kota Pekanbaru, dengan variabel (x1) iklim organisasi (x2) pengembangan karier dan (y1) komitmen organisasi serta (y2) kepuasan kerja, menggunakan alat analisis regresi liner berganda. Namun dalam penelitian ini dilakukan pada tahun 2024 dengan judul pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai, pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar, menggunakan alat analisis regresi linear sederhana.

6. E. Rulianti & M. Nurlilah, menulis dengan judul Pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja yang di mediasi oleh motivasi kerja, tahun 2021, pada PT. TENMA INDONESIA, dengan variabel (x) pengembangan karier & (y1) kepuasan kerja serta (y2) motivasi kerja, menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Namun dalam penelitian ini dilakukan pada tahun 2024 dengan judul pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai, pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar, menggunakan alat analisis regresi linear sederhana.
7. SR. Susilo & P. Wulansari, menulis dengan judul Pengaruh pengembangan karier dan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan, tahun 2023, pada PT. TAIHO NUSANTARA, dengan variabel (x1) pengembangan karier, (x2) pelatihan & (y) kepuasan kerja, menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Namun dalam penelitian ini dilakukan pada tahun 2024 dengan judul pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai, pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar, menggunakan analisis regresi linear sederhana.
8. HS. Hizburrahman, Suherman & Dewi Susita, menulis dengan judul Pengaruh penempatan kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja, tahun 2023, pada PT. X, dengan variabel (x1) penempatan kerja, (x2) pengembangan karier & (y) kepuasan kerja, menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Namun dalam penelitian ini dilakukan pada tahun 2024 dengan judul pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar, (regresi linear sederhana).

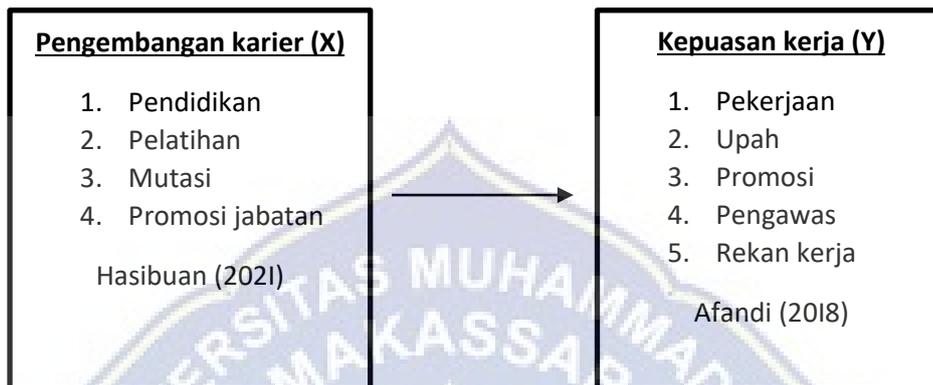
9. SS. Rohmah, menulis dengan judul Pengaruh kompetensi dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja, tahun 2020, pada PABRIK GULA TJOEKIR JOMBANG, dengan variabel (x1)kompetensi, (x2) pengembangan karier & (y) kepuasan kerja, menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Namun dalam penelitian ini dilakukan pada tahun 2024 dengan judul pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai, pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar, menggunakan alat analisis regresi linear sederhana.
10. Endang Hermawan, menulis dengan judul Pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kualitas pelayanan, tahun 2020, dengan variabel (x1) iklim organisasi, (x2) pengembangan karier & (y) kepuasan kerja, menggunakan alat analisis regresi linear berganda. . Namun dalam penelitian ini dilakukan pada tahun 2024 dengan judul pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai, pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar, menggunakan alat analisis regresi linear sederhana.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan gambaran tentang pola hubungan antara konsep atau variabel secara koheren yang merupakan gambaran yang utuh terhadap fokus penelitian. Uma Sekaran dalam Santoso dan Suyono (2022) dalam bukunya Business Research mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting.

Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini, yaitu seperti tertuang pada gambar di bawah ini :

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian dengan tujuan penelitian diturunkan dari kerangka pikir terhadap rumusan masalah yang telah dibuat. Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: "Diduga pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar."

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang menggambarkan subjek atau objek pada saat sekarang dengan tidak menyimpang dari kondisi yang sesungguhnya atau berdasarkan fakta yang ada. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka serta analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2017).

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar yang berlokasi di Jl. Rappocini Raya, No.223, Bua Kana, Kec. Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan, 90222

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian dalam mengumpulkan sejumlah data yang telah direncanakan yaitu selama 2 (dua) bulan, yakni pada bulan Februari s/d April 2024.

C. Jenis Dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yaitu jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yaitu berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka (Sugiyono dalam Sutisna 2020). Dalam hal ini, peneliti menggunakan sumber data sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan melalui pengamatan langsung dan data yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner serta tanggapan tertulis responden atau pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas Yaitu Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya, melainkan dapat diperoleh dari arsip yang terdapat pada organisasi atau instansi, perustakaan, penelitian terdahulu, dan jurnal yang ada hubungannya dengan masalah yang akan diteliti. Data sekunder dapat berupa banyaknya pegawai, tingkat kehadiran/absensi maupun profil organisasi atau instansi.

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2014) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh penelitian untuk mempelajarinya dan menarik kesimpulan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan / pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar yakni sebanyak 105 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau sebagai wakil populasi yang akan diteliti. Menurut Arikunto dalam Yuzril (2022) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25%. Berdasarkan uraian tersebut maka penulis mengambil sampel sebanyak 10%, yang dapat di hitung dalam rumus SLOVIN dalam Wahyuni S (2022) seperti berikut ini:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Standar Error 10%

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{105}{1 + 105(0,1)^2}$$

$$n = \frac{105}{1 + (105 \times 0,01)}$$

$$n = \frac{105}{1 + 1,05}$$

$$n = \frac{105}{2,05} = 52,5$$

Berdasarkan perhitungan dalam rumus SLOVIN di atas, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 53 responden.

E. Defenisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang menjadi objek pengamatan peneliti. Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai definisi operasional variabel sebagai berikut:

1. Variabel bebas (x)

Pengembangan karier yaitu proses mengidentifikasi potensi karier pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut.

2. Variabel terikat (y)

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif yang dimiliki oleh seorang tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku yang senang terhadap apa yang dicapai dalam pekerjaannya.

Tabel 3.1 Defenisi Variabel Dan Indikator

No.	Variabel	Indikator	Pengukuran
1.	Pengembangan karier (X) (Hasibuan 2021)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Pendidikan ▶ Pelatihan ▶ Mutasi ▶ Promosi jabatan 	Skala likert
2.	Kepuasan kerja (Y) (Afandi 2018)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Pekerjaan ▶ Upah ▶ Promosi ▶ Pengawas ▶ Rekan kerja 	Skala likert

F. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah jenis penelitian yang digunakan berdasarkan tujuan penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang menguji pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih, metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Observasi adalah sebuah proses penelitian yang dilakukan dengan melihat situasi dan kondisi lokasi penelitian secara langsung. observasi yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu mengamati kondisi pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3. Dokumentasi

Metode tersebut digunakan untuk mendapatkan data variabel penelitian yang berbentuk gambarr, catatan, transkrip, buku, surat kabar, prasasti, notulen, rapat, agenda, dan lain sebagainya. Metode ini dipakai untuk mendapatkan dokumen atau data yang ada pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis deskriptif

Menurut Sugiyono dalam Sutisna (2020) analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

2. Uji Instrumen Penelitian

Uji Instrument penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya suatu penelitian atau menentukan bermutu tidaknya penelitian tersebut. Baik buruknya instrument penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan keandalan (*reliability*). Uji coba instrument dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrument sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data.

a. Uji validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keahlian suatu instrument penelitian. Sebuah instrument dikatakan valid jika mampu mengungkapkan kebenaran dari variabel yang diteliti. Model pengujian menggunakan pendekatan korelasi *item-total* dikoreksi (*correct item total correlation*). Untuk menguji validitas internal setiap item pertanyaan kuesioner yang disusun dalam bentuk skala likert.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu instrument yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah dianggap baik, Ridwan dan Sunarto dalam Muzdalifah dan Ilmiah (2020). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $\geq 0,060$, Ghozali dalam Muzdalifah dan Ilmiah (2020).

3. Analisis regresi linear sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah analisis regresi yang hanya melibatkan dua variabel, yaitu satu variabel dependen atau terikat dan satu variabel independen atau bebas. Adapun bentuk persamaan regresi linear sederhana yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

y = kepuasan kerja

a = Konstanta

b = koefisien regresi

x = pengembangan karier

H. Uji Hipotesis

a. Uji parsial (uji t)

Uji t dimana tujuannya adalah untuk mengetahui variabel yang dihipotesiskan Ridwan dan Sunarto dalam Muzdalifah dan Ilmiah (2020). Pengujian secara parsial ini dapat dilakukan dengan cara membandingkan antara tingkat signifikan t dari hasil pengujian dengan nilai signifikan yang digunakan dalam penelitian ini. Cara pengujian parsial terhadap variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan t dari hasil masing-masing variabel yang diperoleh dari pengujian lebih kecil dari nilai signifikan yang dipergunakan yaitu sebesar (0,05), atau nilai t -hitung $>$ t -tabel, maka secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan t dari hasil masing-masing variabel yang diperoleh dari pengujian lebih besar dari nilai signifikan yang dipergunakan yaitu sebesar (0,05), atau nilai t -hitung $<$ t -tabel, maka secara parsial variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai dari koefisien determinasi digunakan sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y). nilai koefisien determinasi dipakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel x terhadap variabel y dengan syarat, hasil uji t signifikan. Semakin besar nilai koefisien determinasinya, maka akan semakin kuat pengaruh variabel x terhadap variabel y, dan sebaliknya, semakin kecil nilai yang ditunjukkan oleh R Square, maka akan semakin lemah pula pengaruh variabel x terhadap variabel y.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran objek penelitian

1. Gambaran Umum Kantor Kementerian Agama Kota Makassar

Lahirnya Departemen Agama Republik Indonesia tidak dapat dipisahkan dengan dasar negara yakni Pancasila dan Undang-Undang dasar 1945. Hal ini merupakan Kristalisasi dari aspirasi dan tuntutan rakyat Indonesia yang religius. Pada Departemen Agama itulah terlihat dengan jelas sistem dan mekanisme ketatanegaraan kita yang unik, dimana negara secara aktif dan positif mengembangkan kehidupan beragama maupun tidak menjadi negara demokarasi. Keberadaan kantor jabatan agama daerah tersebut secara kontinyu terbentuklah kantor urusan agama Kabupaten/Kota yang bertugas melaksanakan pengawasan oleh PPN.

Setelah negara kesatuan kita dinyatakan dalam keadaan yang aman yang ditandai terjadinya peralihan Negara RIS menjadi RI pada tahun 1950, maka pada pertengahan tahun 1951 (dua atau tiga bulan) pemberlakuan Undang-Undang No.22 tahun 1946 (1 april 1951) untuk luar pulau Jawa dan Madura tersebut, lahirlah Departemen Agama Kota Makassar dengan nama Kantor Urusan Agama Kota Besar Makassar yang beralamat di Jl.Karebosi (Kantor Walikota Makassar sekarang).

Masa ini disebut masa pembentukan dengan struktur organisasi Kantor Departemen Agama yang masih sangat sederhana yang lebih dominan mengarah pada pelaksanaan tugas urusan penghuluhan dan Para pejabat pertama ketika itu adalah sebagai berikut:

1. Kepala kantor : Abdul Rahman Tahir
2. Sekertaris : AR.Munir
3. Bendahara : Fahuuddin HS
4. Bagian Ibadah Haji : Abdul Rahim

Selama masa pembentukan itu, upaya sosialisasi, konsolidasi dan koordinasi senantiasa dilaksanakan berkat bantuan dan dukungan baik dari pemerintah kota Makassar yang dijabat oleh walikota Ahmad Dara Saharuddin maupun Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan yang dijabat oleh Gubernur Sudiro. Keberadaan Kantor Urusan Agama kota Besar Makassar secara de jure terjadi pada tahun 1952 setelah pindah ke Kantor Hadat Tinggi (Kantor Polrestabes sekarang). Pada masa itu disebut masa konsolidasi yang ditandai dengan terbentuknya beberapa bagian baru yaitu bagian keuangan dan kepegawaian.

Bersamaan dengan tahun 1952, juga berdiri Kantor Urusan Agama Kota Makassar yang merupakan kantor perwakilan beberapa daerah tingkat II dengan Kepala Kantor pertama adalah K.H.Muh.Husain Taha. Keberadaan kantor urusan agama kabupaten ini hanya berlangsung dari tahun 1956 s/d 1957 setelah dilebur menjadi 4 Kantor Urusan Agama Kabupaten yaitu:

1. Kantor Urusan Agama Kabupaten Gowa
2. Kantor Urusan Agama Kabupaten Jeneponto & Takalar
3. Kantor Urusan Agama Kabupaten Maros
4. Kantor Urusan Agama Kabupaten Pangkep

Seiring dengan itu pula, pada tahun 1952 mulailah dibentuk Kantor Urusan Agama Kecamatan yaitu:

1. Kantor Urusan Agama Kecamatan Maros dengan pejabat pertama adalah K.H.Ali Mabhan Daeng Tojeng pada tahun 1952.
2. Kantor urusan Agama Kecamatan Makassar dengan pejabat pertama adalah Baso Daeng Nangka pada tahun 1952.

Setelah 3 tahun Abdul Rahman Tahir menjabat sebagai kepala kantor yaitu sekitar tahun 1954 beliau dimutasi menjadi kepala jawatan urusan agama provinsi (JAURAP) dan sebagai pengganti beliau K.H.Husain Taha. Dalam kebijakan kepemimpinan K.H.Husain Taha terjadi pergeseran para pejabat pembantu beliau yaitu jabatan sekretaris yang sebelumnya dipegang oleh AR.Munir diganti oleh H.Zainuddin.

Demikian juga halnya jabatan kepenghuluan yang sebelumnya dipegang oleh Fahrudin HS diganti oleh Abu Bakar. Pada tahun 1956 Kantor Urusan Agama Kota Besar Makassar pindah ke jalan WR. Supratman dan berlangsung sampai dengan tahun 1973. Masa jabatan K.H.Husain Taha berjalan selama 12 tahun dari tahun 1954 s/d 1966, pada saat beliau memasuki purnabakti (pensiun) kemudian digantikan oleh M.Arsyad Daud pada awal tahun 1967 yang sebelumnya sebagai kepala jawatan penerangan agama islam.

Para pejabat pembantu M.Arsyad Daud pada awal kepemimpinannya ketika itu adalah:

1. Hamusta Ibrahim untuk jabatan sekretaris (tata usaha)
2. Abu Bakar untuk jabatan kepenghuluan
3. Bakrie Wahid untuk jabatan kepala penerangan Agama Islam
4. Syafriel Suhaeli untuk jabatan kepala pendidikan Agama Islam

Pada tahun 1968 setelah kurang lebih 1 tahun masa jabatan M.Arsyad Daud melalui walikota H.M.Daeng Patompo atas nama pemerintah kota menerangkan satu peristiwa sejarah berkenaan dengan dilaksanakannya MTQ tingkat Nasional pertama di kota Makassar. Seiring dengan perkembangan dan perluasan wilayah pemerintah Kota Madya Makassar ketika itu menjadikan sebagian Kabupaten Gowa dan Kabupaten Maros khususnya diwilayah perbatasan dialihkan ke pemerintah kota madya.

Ada 3 Kantor Urusan Agama (KUA) kecamatan peralihan dari kabupaten Gowa dan Maros, masing-masing yakni:

1. Kantor urusan Agama Kec. karuwisi dialihkan ke kota madya Ujung Pandang pada tahun 1972 dengan pejabat pertama H.Moh.Djawad Abdullah.
2. Kantor Urusan Agama Kec.Tamalate Kab.Gowa dialihkan ke kota madya ujung pandang pada tahun 1972 dengan pejabat pertama Ahmad Sembo.
3. Kantor Urusan Agama (KUA) Kec. Biringkanaya Kabupaten Maros dialihkan ke kota madya Ujung Pandang tahun 1972 dengan pejabat pertama H.K.Usman.

Sejak Urusan Agama Islam dinyatakan berdiri sendiri dan penghuluannya berada dibawahnya, maka dibentuklah Kantor Perwakilan Departemen Agama (PERDEPAG) sebagai cikal bakal lahirnya seksi-seksi yang terdiri dari:

1. Penerangan agama islam
2. Pendidikan agama islam
3. Urusan agama islam

Keberadaan kantor perwakilan tersebut menghilangkan istilah Kantor Urusan Agama Kota Makassar sebagai induk organisasi ketika itu dan menjadikan M.Arsyad Daud kembali dilantik untuk kedua kalinya sebagai Kepala Kantor Perwakilan. Sekitar tahun 1974 Kantor Perwakilan sempat berkantor di Jl. Gunung Batu Putih selama kurang lebih 1 tahun dan kemudian berpindah ke Jl. Nuri pada tahun 1975.

Berselang beberapa bulan berada di Jl. Nuri kembali M.Arsyad Daud dilantik untuk ketiga kalinya, sehubungan dengan adanya perubahan nama Kantor Perwakilan Departemen Agama menjadi Kantor Departemen Agama yang merujuk kepada surat keputusan Menteri nomor 18 tahun 1975 tentang susunan organisasi dan tata kerja Departemen agama (DEPAG) disempurnakan. Masa jabatan H.M.Arsyad Daud berlangsung selama 19 tahun, dari tahun 1967 s/d 1986 setelah memasuki masa pensiun. Selama masa jabatan H.M. Arsyad Daud telah terjadi 5 kali pergantian Walikota Makassar masing-masing yaitu:

1. Walikota Arumpala
2. Walikota H.Muh.Daeng Patompo
3. Walikota H.Abustam
4. Walikota H.Yance Raib
5. Walikota H.Suwahyo

Pengganti H.M.Arsyad Daun adalah H.Mahmuddin yang sebelumnya beliau adalah kepala kantor Departemen Agama Kab. Sidrap. Masa jabatan H.Mahmuddin berlangsung selama 2 tahun dari tahun 1986 sampai tahun 1988. Baik pada masa itu periode H.M.Arsyad Daud maupun H.Mahmuddin, orang yang paling banyak membantu keduanya dalam pelaksanaan tugas-tugas administrasi kantor adalah kepala sub bagian tata usaha yakni Drs.H.Muh.Arief,Ms yang kemudian menduduki jabatan kepala Kantor Departemen Agama berikutnya tahun 1988. Kemudian berikutnya setelah Kantor Departemen Agama mendapat tempat perkantoran yang sudah permanen, yakni di jalan Rappocini Raya No.223 yang ditempati sekarang ini dan telah terjadi pergantian beberapa kali kepala kantor.

Adapun pimpinan kepala Kantor Departemen Agama Kota Makassar dijabat oleh Drs.H.Nurdin Baturante, M.Ag, terjadi perubahan struktur organisasi Kantor Departemen Agama Kota dan Kabupaten diseluruh Indonesia termasuk Kantor Departemen Agama kota Makassar. Dengan mengacu pada KMA 373 tersebut, maka struktur organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Makassar sebagai berikut:

1. Kepala Kantor
2. Kepala Sub.Bagian Tata Usaha
3. Kepala Seksi Pendidikan Madrasah
4. Kepala Seksi Pendidikan Diniyah & Pontren
5. Kepala Seksi Pais
6. Kepala Seksi Penyelenggara Haji & Umrah
7. Kepala Seksi Bimas Islam
8. Kepala Kristen
9. Penyelenggara Zakat Dan Wakaf

Kemudian dengan KMA 373 itu pula, KUA Kecamatan yang dulunya hanya berjumlah 2 KUA, sekarang telah dimekarkan menjadi 14 KUA kecamatan dengan susunan sebagai berikut:

1. KUA Kec.Mariso
2. KUA Kec.Mamajang
3. KUA Kec.Tamalate
4. KUA Kec.Rappocini
5. KUA Kec.Makassar
6. KUA Kec.Ujung Pandang
7. KUA Kec.Wajo
8. KUA Kec.Bontoala
9. KUA Kec.Ujung tanah
10. KUA Kec.Tallo
11. KUA Kec.Panakkukang
12. KUA Kec.Biring kanaya
13. KUA Kec.Manggala
14. KUA Kec.Tamalanrea

Kemudian pada 1 Januari 2010 Kantor Depertemen Agama (DEPAG) berubah menjadi Kantor Kementrian Agama (KEMENAG) diseluruh bagian kota Indonesia atas keputusan Menteri Agama.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Terwujudnya masyarakat Indonesia yang taat beragama, maju, sejahtera dan cerdas serta saling menghormati antar sesama pemeluk agama dalam kehidupan masyarakat, berbangsa dan bernegara dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

b. Misi

- 1) Meningkatkan kualitas bimbingan, pemahaman, pengalaman dan pelayanan kehidupan beragama.
- 2) Meningkatkan penghayatan moral dan etika beragama.
- 3) Meningkatkan kualitas pendidikan umat beragama.
- 4) Meningkatkan kualitas penyelenggaraan haji.
- 5) Memberdayakan umat beragama dan lembaga keagamaan.
- 6) Memperkokoh kerukunan umat beragama dan mengembangkan keselarasan pemahaman keagamaan dengan wawasan kebangsaan Indonesia.

3. Struktur Organisasi Dan Job Deskription

a. Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Kementerian Agama Kota Makassar



Sumber: Kementerian Agama Kota Makassar (2024)

b. Job Deskription

Untuk lebih mengefisiensikan kerja para staf/karyawan pada suatu perusahaan perlu dibentuk suatu struktur organisasi yang baik. Adapun struktur organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Makassar sebagai berikut :

1. Kepala Kantor

Tugas dan fungsi: mengawasi seluruh pekerjaan

2. Kepala Sub. Bagian Tata Usaha

Tugas: melaksanakan koordinasi perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan pelayanan dan pembinaan administrasi, keuangan dan barang milik negara dilingkungan kantor wilayah berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Kota Makassar.

Fungsi: koordinasi penyusunan rencana, evaluasi program dan anggaran serta laporan pelaksanaan urusan keuangan, penyusunan organisasi dan tata laksana, pengelolaan urusan kepegawaian, penyusunan peraturan perundang-undangan dan bantuan hukum, pelaksanaan bimbingan kerukunan umat beragama, pelayanan informasi dan hubungan masyarakat, pelaksanaan urusan tata usaha, rumah tangga, perlengkapan dan pengelolaan barang/kekayaan negara.

Pada Sub bagian tata usaha, mempunyai bidang yang mencakup pembagaaian tugas dan fungsi sebagai berikut:

- a. Sub bagian perencanaan dan keuangan, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan koordinasi dan penyusunan rencana program dan anggaran, evaluasi dan laporan serta pelaksanaan urusan keuangan.
- b. Sub bagian informasi dan hubungan Masyarakat, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pelaksanaan urusan pengelolaan informasi dan hubungan masyarakat.
- c. Sub bagian organisasi, tata laksana dan kepegawaian bertugas melakukan penyiapan bahan penyusunan organisasi dan tata laksana serta pengelolaan urusan kepegawaian.
- d. Sub bagian hukum dan kerukunan umat beragama, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan peraturan perundang-undangan, bantuan hukum dan pelaksanaan urusan kerukunan umat beragama serta pelayanan masyarakat.
- e. Sub bagian umum, mempunyai tugas melakukan urusan ketatausahaan, rumah tangga, perlengkapan, pemeliharaan serta pengelolaan dan pelaporan barang milik/kekayaan negara.

3. Kepala Seksi Pendidikan Madrasah

Tugas: melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan dan pengelolaan sistem informasi dibidang pendidikan madrasah berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan.

Fungsi: menyiapkan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan dibidang pendidikan madrasah, pelaksanaan pelayanan, bimbingan dan persiapan pembinaan dibidang kurikulum dan evaluasi, pendidikan dan tenaga kependidikan, sarana prasarana, pengembangan potensi siswa, kelembagaan, kerja sama, dan pengelolaan sistem informasi pendidikan madrasah, evaluasi dan penyusunan laporan dibidang pendidikan madrasah.

Pada seksi pendidikan madrasah mempunyai bidang yang mencakup pembagian tugas dan fungsi sebagai berikut:

- a. Seksi kurikulum dan evaluasi, mempunyai tugas melakukan persiapan bahan evaluasi pelaksanaan pelayanan, bimbingan teknis, dan pembinaan dibidang kurikulum dan evaluasi pada Raudlatul Athfal (RA), Madrasah Ibtidayah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTs), Madrasah Aliyah (MA) dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK).

- b. Seksi pendidikan dan tenaga kependidikan, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pelaksanaan pelayanan, bimbingan teknis, dan pembinaan dibidang kurikulum dan evaluasi pada Raudlatul Athfal (RA), Madrasah Ibtidayah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTs), Madrasah Aliyah (MA) dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK).
- c. Seksi sarana dan prasarana, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pelaksanaan pelayanan bimbingan teknis dan pembinaan dibidang sarana dan prasarana pada RA, MI, MTs, MA dan MAK.
- d. Seksi kesiswaan, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pelaksanaan pelayanan, bimbingan teknis, dan pembinaan dibidang pengembangan potensi siswa pada RA,MI,MTs,MA dan MAK.
- e. Seksi kelembagaan dan sistem informasi madrasah, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pelaksanaan pelayanan, bimbingan teknis, dan pembinaan dibidang pengembanagn kelembagaan, kerja sama, serta pengelolaan sistem informasi pendidikan RA, MI, MTs, MA dan MAK.

4. Kepala Seksi Pendidikan Diniyah & Pontren

Tugas: melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan, dan pengelolaan sistem informasi dibidang pendidikan diniyah dan pondok pesantren berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

Fungsi: penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan dibidang pendidikan diniyah dan pondok pesantren, pelaksanaan, pelayanan, bimbingan dan pembinaan dibidang pendidikan Diniyah, Takmiliyah, diniyah, pendidikan pesantren, pendidikan Al-quran, pengelolaan sistem informasi pendidikan diniyah dan pondok pesantren dan evaluasi penyusunan laporan dibidang pendidikan diniyah dan pondok pesantren.

Pada seksi pendidikan diniyah dan pondok pesantren, mempunyai bidang yang mencakup pembagian tugas dan fungsi sebagai berikut:

- a. Seksi pendidikan madrasah diniyah takmiliyah, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pelaksanaan pelayanan, bimbingan teknis dan pembinaan dibidang pendidikan madrasah diniyah takmiliyah.

- b. Seksi pendidikan diniyah formal dan kesetaraan, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pelaksanaan pelayanan, bimbingan teknis dan pembinaan dibidang diniyah formal dan kesetaraan.
 - c. Seksi pondok pesantren, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pelaksanaan pelayanan bimbingan teknis dan pembinaan dibidang pondok pesantren.
 - d. Seksi pendidikan Al-Quran, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pelaksanaan pelayanan, bimbingan teknis dan pembinaan dibidang pendidikan Al-Quran.
 - e. Seksi sistem informasi pendidikan diniyah dan pondok pesantren, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pelaksanaan pelayanan, bimbingan teknis, dan pembinaan dibidang pengelolaan sistem informasi pendidikan diniyah dan pondok pesantren.
5. Kepala Seksi Pendidikan Agama Islam
- Tugas: melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan serta pengelolaan sitem informasi dibidang pendidikan agama islam berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

Fungsi: Penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan dibidang pendidikan agama islam, pelaksanaan pelayanan, bimbingan, dan pembinaan dibidang pendidikan agama islam pada pendidikan anak usia dini (PAUD), taman kanak-kanak (TK), sekolah dasar/sekolah dasar luar biasa (SD/SDLB), sekolah menengah pertama/sekolah menengah pertama luar biasa (SMP/SMPLB), sekolah menengah atas/sekolah menengah atas luar biasa (SMA/SMALB) dan pengelolaan sistem informasi pendidikan agama islam dan evaluasi serta penyusunan laporan dibidang pendidikan agama islam.

Pada seksi pendidikan agama islam, mempunyai bidang yang mencakup pembagian tugas dan fungsi sebagai berikut:

- a. Seksi pendidikan agama islam (PAUD & TK), mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pelaksanaan bahan pelayanan, bimbingan teknis dan pembinaan dibidang pendidikan agama islam pada PAUD dan TK.
- b. Seksi pendidikan agama islam pada SD/SDLB, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pelaksanaan pelayanan, bimbingan teknis dan pembinaan dibidang pendidikan agama islam pada SD/SDLB

c. Seksi pendidikan agama islam pada SMP/SMPLB, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pelaksanaan pelayanan bimbingan teknis dan pembinaan dibidang pendidikan agama islam pada SMP/SMPLB

d. Seksi pendidikan agam islam pada SMA/ SMALB, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pelaksanaan pelayanan, bimbingan teknis dan pembinaan dibidang pendidikan agama islam pada SMA/SMALB.

e. Seksi sistem informasi pendidikan agama islam, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pelaksanaan pelayanan, bimbingan teknis dan pembinaan dibidang pengelola sistem informasi pendidikan agama islam.

6. Kepala Seksi Penyelenggaraan Haji & Umrah

Tugas: melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan dan pengelola sistem informasi dibidang penyelenggaraan haji dan umrah berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

Fungsi: penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan dibidang penyelenggaraan haji dan umrah, penyiapan pelayanan, bimbingan dan pembinaan dibidang pendaftaran, dokumen, akomodasi, transportasi, perlengkapan haji, pengelolaan keuangan haji dan pembinaan jamaah haji dan umrah serta pengelola sistem informasi dan umrah.

Pada seksi penyelenggara haji dan umroh, mempunyai bidang yang mencakup pembagian tugas dan fungsi sebagai berikut:

- a. Seksi pendaftaran dan dokumentasi haji, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pelaksanaan pelayanan, bimbingan teknis dan pembinaan dibidang pembinaan haji dan umroh.
- b. Seksi pembinaan haji dan umrah, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pelaksanaan pelayanan, bimbingan teknis dan pembinaan dibidang pembinaan haji dan umrah.
- c. Seksi akomodasi, transportasi dan perlengkapan haji, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pelaksanaan penyiapan, bimbingan teknis, pembinaan dibidang akomodasi, transportasi dan perlengkapan haji.

- d. Seksi pengelolaan keuangan haji, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pelaksanaan pelayanan, bimbingan teknis dan pembinaan dibidang pengelolaan keuangan haji.
- e. Sistem informasi haji, mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pelaksanaan pelayanan, bimbingan teknis dan pembinaan dibidang pengelolaan sistem informasi haji.

7. Kepala Seksi Bimas Islam

Tugas: melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan, dan pengelolaan sistem informasi dibidang urusan agama islam dan pembinaan syariah berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan.

Fungsi: penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan dibidang urusan agama Islam dan Pembinaan syariah, Penyiapan pelayanan, bimbingan, dan pembinaan dibidang kepenghuluaan, pemberdayaan kantor urusan agama, keluarga sakinah, pemberdayaan masjid, produk halal, hisab rukyat dan pembinaan syariah serta pengelolaan sistem informasi urusan agama islam dan pembinaan syariah.

Pada seksi BIMAS islam, mempunyai bidang yang mencakup pembagian tugas dan fungsi sebagai berikut:

- a. Seksi kepenghuluan, mempunyai tugas melakukan persiapan bahan pelaksanaan pelayanan, bimbingan teknis dan pembinaan dibidang pengelolaan kepenghuluan.
- b. Seksi pemberdayaan kantor urusan agama, mempunyai tugas melakukan persiapan bahan pelaksanaan pelayanan, bimbingan teknis dan pembinaan dibidang pemberdayaan kantor urusan agama.
- c. Seksi Kemasjidan, mempunyai tugas melakukan persiapan bahan pelaksanaan pelayanan bimbingan teknis dan pembinaan dibidang kemasjidan.
- d. Seksi produk halal, pembinaan syariah dan sistem informasi urusan agama islam, mempunyai tugas melakukan persiapan bahan pelaksanaan pelayanan, bimbingan syariah serta pengelolaan sistem informasi urusan agama islam.

8. Kepala Seksi Penyelenggaraan Syariah

Tugas: memimpin kegiatan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan serta pengelolaan data dari informasi dibidang pembinaan syariah berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh kepala kantor agama sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam rangka melaksanakan sebagian tugas kepala kantor.

Fungsi: penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan dibidang pembinaan syariah, pelaksanaan pelayanan, bimbingan teknis dan pembinaan dibidang penyuluhan dan pengembangan syariah, hisab rukyat dan pembinaan faham keagamaan serta pengelolaan sistem informasi penyelenggara syariah, evaluasi dan penyusunan laporan dibidang pembinaan syariah.

9. Kepala Seksi Penyelenggaraan Kristen

Tugas: bimbingan masyarakat kristen mempunyai tugas untuk melaksanakan pelayanan dan bimbingan dibidang masyarakat kristen.

Fungsi : penjabatan dan pelaksanaan kebijakan teknis dibidang bimbingan masyarakat kristen meliputi lembaga dan sarana agama, penyuluhan, dan tenaga teknis keagamaan, pendidikan agama kristen, supervisi pendidikan dan pelayanan keesaan gereja.

B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)

1. Analisis Karakteristik Responden

Analisis karakteristik responden penelitian terdiri dari Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan dan Lama Bekerja

a. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin adalah pembeda antara Laki-Laki dan Perempuan berdasarkan sifat, peran dan posisi. Berikut deskripsi penelitian berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Jumlah Orang)	Persentase %
Laki-Laki	20	37,7%
Perempuan	33	62,3%
Total	53	100,0%

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan lebih mendominasi daripada jenis kelamin laki-laki, hal ini dikarenakan jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 33 orang atau sebesar 62%, sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 20 orang atau sebesar 37%.

b. Usia

Usia adalah umur yang diukur sejak dia lahir hingga waktu umur itu dihitung. Umur diukur dari tahun lahirnya hingga tahunnya sekarang.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (Jumlah Orang)	Persentase %
20-30 Tahun	5	9,4%
31-40 Tahun	10	18,9%
41-50 Tahun	17	32,1%
51-60 Tahun	21	39,6%
Total	53	100,0%

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Tabel 4.2 menunjukkan jumlah responden dengan usia 20-30 Tahun sebanyak 5 orang atau sebesar 9,4%, usia 31-40 Tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 18,9%, usia 41-50 Tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 32,1%, dan usia 51-60 tahun sebanyak 21 orang atau sebesar 39,6%.

c. Pendidikan

Pendidikan terakhir adalah pendidikan yang telah ditempuh dan selesai. Dalam artian lain pendidikan yang telah memperoleh ijazah sebagai bukti suatu kelulusan.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi (Jumlah Orang)	Persentase %
S1	32	60,4%
S2	21	39,6%
Total	53	100,0%

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

tabel 4.3 menunjukkan responden yang pendidikan terakhir S1 adalah 32 orang atau sebesar 60,4% sedangkan responden dengan pendidikan terakhir S2 adalah 21 orang atau sebesar 39,6%.

d. Lama bekerja

Lama bekerja adalah suatu kurung waktu lamanya tenaga kerja tersebut berada pada suatu tempat. Kurung waktu tersebut dimulai dari pertama bekerja hingga saat sekarang.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Pendidikan	Frekuensi (Jumlah Orang)	Persentase %
1-10 Tahun	10	18,9%
11-20 Tahun	22	41,5%
21-30 Tahun	19	38,5%
31-40 Tahun	2	3,8%
Total	53	100,0%

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Tabel 4.4 menunjukkan responden yang memiliki lama bekerja 1-10 tahun adalah 10 orang atau sebesar 18,9%, lama bekerja 11-20 tahun adalah 22 orang atau sebesar 41,5%, lama bekerja 21-30 tahun adalah 19 orang atau sebesar 38,5% dan lama bekerja 31-40 tahun adalah 2 orang atau sebesar 3,8%.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Pada pengisian kuesioner, peneliti menggunakan skala likert, dengan skala likert ini maka variabel yang akan diukur, dijabarkan atau dideskripsikan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Adapun jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :



a. Deskripsi Variabel Pengembangan karier

Tabel 4.5 Distribusi Variabel X

NO.	VARIABEL X	ALTERNATIF JAWABAN										TOTAL		MEAN
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)				
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
1	P1	14	26,4	34	64,2	4	7,5	1	1,9	-	-	53	100	4,15
2	P2	12	22,6	36	67,9	3	5,7	2	3,8	-	-	53	100	4,09
3	P3	11	20,8	33	62,3	8	15,1	1	1,9	-	-	53	100	4,02
4	P4	10	18,9	35	66,0	7	13,2	1	1,9	-	-	53	100	4,02
5	P5	9	17,0	33	62,3	9	17,0	2	3,8	-	-	53	100	3,92
6	P6	9	17,0	35	66,0	7	13,2	2	3,8	-	-	53	100	3,96
7	P7	12	22,6	34	64,2	5	9,4	2	3,8	-	-	53	100	4,06
8	P8	14	26,4	35	66,0	3	5,7	1	1,9	-	-	53	100	4,17

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2024)

Tabel 4.5 tentang pengembangan karier dapat dilihat dari jawaban yang diutarakan responden bahwa yang memilih jawaban sangat setuju sebesar 26,4%, jawaban setuju sebesar 67,9%, jawaban kurang setuju sebesar 17,0%, jawaban tidak setuju sebesar 3,8%.

b. Deskripsi Variabel Kepuasan kerja

Tabel 4.6 Distribusi Variabel Y

NO.	VARIABEL Y	ALTERNATIF JAWABAN										TOTAL		MEAN
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		N	%	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%			
1	P1	19	35,8	30	56,6	2	3,8	2	3,8	-	-	53	100	4,25
2	P2	16	30,2	33	62,3	3	5,7	1	1,9	-	-	53	100	4,21
3	P3	16	30,2	33	62,3	2	3,8	2	3,8	-	-	53	100	4,19
4	P4	22	41,5	28	52,8	1	1,9	2	3,8	-	-	53	100	4,32
5	P5	13	24,5	35	66,0	3	5,7	2	3,8	-	-	53	100	4,11
6	P6	12	22,6	34	64,2	5	9,4	2	3,8	-	-	53	100	4,06
7	P7	17	32,1	33	62,3	1	1,9	2	3,8	-	-	53	100	4,23
8	P8	12	22,6	37	69,8	2	3,8	2	3,8	-	-	53	100	4,11
9	P9	21	39,6	28	52,8	2	3,8	1	1,9	1	1,9	53	100	4,26
10	P10	22	41,5	27	50,9	2	3,8	1	1,9	1	1,9	53	100	4,28

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2024)

Tabel 4.6 tentang kepuasan kerja dapat dilihat dari jawaban yang diutarakan responden bahwa yang memilih jawaban sangat setuju sebesar 41,5%, jawaban setuju sebesar 69,8%, jawaban kurang setuju sebesar 9,4%, jawaban tidak setuju sebesar 3,8%, jawaban sangat tidak setuju sebesar 1,9%.

3. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi. Penjelasan data melalui statistik deskriptif diharapkan dapat memberikan gambaran awal tentang masalah yang diteliti. Hasil analisis deskriptif dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Variabel

Descriptive Statistic					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengembangan Karier	53	18,00	40,00	32,3962	4,28925
Kepuasan Kerja	53	19,00	50,00	42,0189	5,75624
Valid N (listwise)	53				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel diatas, pengembangan karier memiliki nilai minimum sebesar 18,00, nilai maksimum sebesar 40,00, nilai mean sebesar 32,3962 dan nilai standar deviasi sebesar 4,28925, sedangkan kepuasan kerja memperoleh nilai minimum sebesar 19,00, nilai maksimum sebesar 50,00, nilai mean sebesar 42,0189 dan nilai standar deviasi sebesar 5,75624.

4. Uji Instrument Penelitian

a. Uji Validitas

1. Uji Validitas Variabel X

Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel X

Variabel	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung
P1	0,270	0,786
P2	0,270	0,756
P3	0,270	0,766
P4	0,270	0,830
P5	0,270	0,833
P6	0,270	0,831
P7	0,270	0,829
P8	0,270	0,875

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2024)

Uji validitas dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung > nilai r tabel, maka indikator dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung < nilai r tabel maka indikator dikatakan tidak valid. Berdasarkan data diatas, diperoleh nilai r hitung untuk indikator P1 sebesar 0,786, P2 sebesar 0,756, P3 sebesar 0,766, P4 sebesar 0,830, P5 sebesar 0,833, P6 sebesar 0,831, P7 sebesar 0,829 dan P8 sebesar 0,875. Hasil olah data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena nilai r hitung > nilai r tabel sebesar 0,270.

2. Uji Validitas Variabel Y

Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Y

Variabel	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung
P1	0,270	0,833
P2	0,270	0,803
P3	0,270	0,848
P4	0,270	0,847
P5	0,270	0,848
P6	0,270	0,715
P7	0,270	0,843
P8	0,270	0,850
P9	0,270	0,834
P10	0,270	0,836

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2024)

Uji validitas dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung > nilai r tabel, maka indikator dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung < nilai r tabel maka indikator dikatakan tidak valid. Berdasarkan data diatas, diperoleh nilai r hitung untuk indikator XP1 sebesar 0,833, P2 sebesar 0,803, P3 sebesar 0,848, P4 sebesar 0,847 dan P5 sebesar 0,848, P6 sebesar 0,715, P7 sebesar 0,843, P8 sebesar 0,850, P9 sebesar 0,834 dan P10 sebesar 0,836. Hasil olah data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena nilai r hitung > nilai r tabel sebesar 0,270.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *alpha*. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel diperoleh data sebagai berikut:

1. Uji Reliabilitas Variable X

Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,926	8

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas, maka tampak bahwa nilai cronbanch's alpha yang diperoleh sebesar 0,926. Sesuai dasar pengambilan keputusan pada uji reliabilitas penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X (pengembangan karier) adalah reliabel dikarenakan nilai $0,926 > 0,060$.

2. Uji Reliabilitas Variable Y

Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Variable Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,947	10

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas, maka tampak bahwa nilai cronbach's alpha yang diperoleh sebesar 0,947. Sesuai dasar pengambilan keputusan pada uji reliabilitas penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Y (kepuasan kerja) adalah reliabel dikarenakan nilai $0,947 > 0,060$.

5. Analisis Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk melihat sejauh mana Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.

Tabel 4.12 Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,661	3,762		2,036	0,047
	X	1,061	0,115	0,790	9,210	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2024)

$$Y = a + b X$$

$$Y = 7,661 + 1,061 X$$

Hasil dari interpretasi regresi tersebut adalah :

- a. Nilai konstanta (a) menunjukkan nilai sebesar 7,661, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel independen (nilai X adalah 0), maka nilai variable dependen (Y) sebesar 7,661.
- b. Nilai koefisien regresi variabel X adalah 1,061 bernilai positif, sehingga jika variabel X meningkat maka variabel Y akan meningkat sebesar 1,061.

6. Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Diketahui t-tabel sebesar 2,007. Nilai ini didapatkan dari rumus $df = n - k - 1$. Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.13 Uji Parsial (uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,661	3,762		2,036	0,047
	X	1,061	0,115	0,790	9,210	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t-hitung 9,210 > nilai t-tabel 2,007 dan nilai signifikan 0.000 < 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah hasil nilai akhir yang menunjukkan variasi yang dapat dijelaskan oleh variabel independenya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat, yang dijelaskan di dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.14 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.790 ^a	0,625	0,617	3,562
a. Predictors: (Constant), pengembangan karier				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan koefisien determinasi yaitu 0.617, artinya variabel X mempengaruhi variabel Y sebesar 61,7% sedangkan sisanya sebesar 38,3% diakibatkan oleh keterbatasan model penelitian yang digunakan.

C. Analisis dan Interpretasi (Pembahasan)

Berdasarkan hasil analisis karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja, maka dapat disimpulkan bahwasanya pegawai berjenis kelamin perempuan lebih mendominasi daripada pegawai berjenis kelamin laki-laki dengan usia rata-rata 51-60 tahun dan pendidikan terakhir yakni lulusan S1 serta lama bekerja selama 11-20 tahun.

Hasil analisis deskripsi variabel pengembangan karier (X) menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban teratas sebesar 4,17%, sedangkan jawaban terendah pada variabel tersebut sebesar 4,02%. Hasil uji t diperoleh nilai t-hitung yakni 9,210 > nilai t-tabel yaitu 2,007 dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$, yang mengandung arti bahwa penerapan pengembangan karier dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien sebesar 0,617, artinya variabel X mempengaruhi variabel Y sebesar 61,7% sedangkan sisanya sebesar 38,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini yang disebabkan oleh keterbatasan model penelitian yang digunakan. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan di atas, maka secara keseluruhan dari pembahasan hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwasanya pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. Hal ini menegaskan bahwa pengembangan karier memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada lingkungan tersebut.

Pengembangan karier dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai dengan berbagai cara. Seperti halnya tingkat pendidikan mereka sesuai dengan jabatannya atau bahkan para pegawai tersebut mendapatkan pelatihan secara rutin dari pihak instansi, maka mereka akan cenderung lebih termotivasi untuk melakukan tugas mereka dengan cermat, akurat, dan dengan penuh perhatian terhadap pekerjaannya sehingga tercipta perasaan puas pada diri mereka. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya juga cenderung lebih bersemangat untuk mencapai standar yang ditetapkan oleh organisasi atau bahkan untuk melebihi standar tersebut. Kepuasan kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kreativitas pegawai dalam menyelesaikan tugas mereka dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arga Christian Sihotang pada tahun 2020, dengan judul "Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Showroom Lestari Mobilindo". Menggunakan alat analisis regresi linear sederhana. Dengan hasil Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Showroom Lestari Mobilindo.

Hasil lain, penelitian ini tidak sejalan (berbeda) dengan penelitian yang dilakukan oleh Imam Darmawan pada tahun 2017, dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karier Terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja pada Kantor Media Penyiaran Kota Pekanbaru”. Menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Dengan hasil penelitian variabel bebas (independen) bernilai negatif dan tidak signifikan terhadap variabel terikat (dependen).



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama kota Makassar. Hal ini dibuktikan dengan pengujian parsial (Uji-t) antara pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai yang menunjukkan nilai probabilitas atau nilai T hitung sebesar $9,210 >$ nilai t-tabel $2,007$ dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Artinya, apabila pengembangan karier di terapkan dengan baik, maka tingkat kepuasan kerja pegawai juga akan maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dilakukan oleh Arga Christian Sihotang tahun 2020, dengan judul "Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Showroom Lestari Mobilindo". Dengan hasil pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Showroom Lestari Mobilindo. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Imam Darmawan pada tahun 2017, dengan judul "Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karier Terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja pada Kantor Media Penyiaran Kota Pekanbaru". Dengan hasil variabel bebas (independen) negatif dan tidak signifikan terhadap variabel terikat (dependen). Hal tersebut terjadi karena adanya perbedaan waktu dan lokasi penelitian, penggunaan jumlah variabel, perbedaan objek penelitian serta teknik pengumpulan data yang dilakukan berbeda dengan penelitian ini.

B. Saran

1. Bagi Instansi

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan pihak Kantor Kementerian Agama Kota Makassar dapat menerapkan pengembangan karier demi upaya untuk meningkatkan kepuasan para pegawai dalam bekerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti yang berminat mengadakan penelitian lebih lanjut, sebaiknya peneliti mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini atau dapat menggunakan model penelitian dengan model analisis yang berbeda.



DAFTAR PUSTAKA

- Al Basri M.S, (2023), Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Smartphone Merek Realme (Studi Pada Mahasiswa Angkatan 2019 Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar), *Skripsi mahasiswa S1, Muh. Shafwan Al Basri, Nim : 105721121518, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar 2023.*
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Darmawan, I. (2017). Pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja. *Jurnal Dakwah Risalah*, 28(2), 76.
- Faronsyah, M. I., & Trisninawati, T. (2020). Pengaruh Dan Motivasi Siswa Putri Terhadap Mata Pelajaran Penjasorkes Di Smk Se-Kota Salatiga Tahun 2013, *Journal of Physical Education, Sport, Health and Recreations* <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/peshr>.
- Hermawan, E. (2020). Pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja serta Pengembangan Karir Terhadap kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja Putera Palembang. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 3(2), 113-121.
- Harjianto, P. (2019). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Daoben Communication-Kota Tangerang (Studi Kasus Pada Area Dua Wilayah Ciputat Pamulang Dan Serpong). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 299-314.
- Hatmoko J.H, (2015), Survei Minat dampaknya pada kualitas pelayanan. *Jurnal DIALOGIKA: Manajemen dan Administrasi*, 1(2), 76-85.
- Hizburrahman, H. A., Suherman, S., & Susita, D. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi*, 1(5), 1207-1222.
- Jumiyati, J., & Azlina, Y. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT Kimia Farma (PERSERO) TBK Jakarta. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, 4(4), 226-238.

- Krisdayani & Firmansyah Kusumayadi, (2021), Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kota Bima, *Jurnal Cahaya Mandalika*, Vol. 2, No. 2, Juli 2021 ,e- ISSN: 2721-4796 Available online at: ojs.cahayamandalika.com/index.php/jcm Copyright © 2021 Published by: Institut Penelitian & Pengembangan Mandalika Indonesia.
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022, February). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. In *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika* (Vol. 5, pp. 740-751).
- Mistian, W. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Layanan Administrasi Akademik Di FTIK IAIN Palu. *Jurnal Paedagogia* Vol, 7(2).
- Muzdalifah, L dan Ilmiah, H., "Pengaruh Testimoni dan Daya Tarik Instagram Terhadap Keputusan Pembelian (*Studi PAda Sinta Muslim Wedding*)" *Greenomika*, Vol.2, No.2 Desember 2020.
- Nadia, (2020) "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Riau Kota Pekanbaru" (*Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim*) 1(4) 1-5.
- Nugraha, D. A., Nadeak, B., Martini, N., & Suyaman, D. J. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, 6(1), 81-93.
- Rulianti, E., & Nurlilah, M. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja yang di Mediasi oleh Motivasi Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(1), 211-220.
- Rohmah, S. S. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja di Pabrik Gula Tjoekir Jombang. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 2(2), 147-162.

- Sihotang, A. C. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Showroom Lestari Mobilindo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 8(3), 295-304.
- Sinaga, H. H. U. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Pln (Persero) Uid Jateng & DI Yogyakarta* (Doctoral dissertation, Program Studi Manajemen FEB-UKSW).
- Suryani, N. L. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Qeon Interactive-Jakarta Pusat. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 208-220.
- Sutisna, Icam. (2020) "Teknik analisa Data Penelitian Kualitatif" *Skripsi. Universitas Negeri Gorontalo*.
- Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Kombinasi Mixed Methods. Cetakan Keempat. Bandung: Alfabet.Yazia, Vivil. "Pengaruh Kualitas Produk, Harga dan Iklan terhadap Keputusan Pembelian Handphone Blackberry." *Journal of Economic and Economic Education* 2.2 (2014)
- Susilo, S. R., & Wulansari, P. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Taiho Nusantara. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 535-551.
- Suhartini & Pebrianti L, (2023), Pengaruh Kompetensi, Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, *Jurnal Manajemen Perusahaan, Vol. 2 No. 2 2023 E-ISSN 2828-6332*
- Sunyoto, D. (2015). Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Santoso, H.B., dan Suyono. "Knowledge Sharing Dosen Vokasi Maritim Terhadap Kinerja Penelitian (Studi Terhadap Dosen Perguruan Tinggi Maritim Di Wilayah JAwa)" *Jurnal Saintek Maritim*, Vol.22, No.2, Maret.
- Utama, A., Kirana, K. C., & Subianto, D. (2021). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 4(1), 106-111.

Wahyuni S, (2022), Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar, *Skripsi mahasiswa S1, Sri Wahyuni, Nim : 105721131918, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar 2022.*

Yuzril, (2022), Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Waekece'e, *proposal penelitian, Yuzril, Nim: 105721137018 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar 2022.*

Zuraida, (2020), Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Beban Kerja Karyawan Yang Berlatarbelakang Pendidikan Tidak Sesuai Dengan Pekerjaan, *Surel : zuraidazura1988@gmail.com.*





LAMPIRAN 1. Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Responden

Di tempat

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar, dengan identitas:

Nama : Miska Anwar

NIM : 105721130118

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Dalam rangka mendapat data guna untuk menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar”, maka saya mohon bantuan serta kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan kepihak luar, serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu, saya berharap jawaban yang Bapak/Ibu berikan dengan jujur dan terbuka akan sangat membantu dalam penelitian ini. Atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Miska Anwar

PETUNJUK UMUM

1. Pilihlah salah satu jawaban pada masing-masing pertanyaan berikut ini dengan memberikan tanda centang (\checkmark) pada alternatif pilihan yang telah tersedia, sesuai dengan keadaan, pendapatan dan pemahaman Bapak/Ibu.

2. Keterangan pada alternatif pilihan, sebagai berikut:

SS	Sangat Setuju	Skor	5
S	Setuju	Skor	4
KS	Kurang Setuju	Skor	3
TS	Tidak Setuju	Skor	2
STS	Sangat Tidak Setuju	Skor	1

IDENTITAS RESPONDEN

No. responden (Diisi oleh peneliti)

Nama :

Jabatan :

Jenis kelamin : Laki-Laki
 Perempuan

Usia Tahun

Pendidikan terakhir : SMA/SMK S2
 D3 S3
 S1

Lama Bekerja :

PENGEMBANGAN KARIER (X)						
No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
	Pendidikan	STS	TS	KS	S	SS
1	Jabatan saya sesuai dengan tingkat pendidikan yang saya miliki.					
2	posisi jenjang karier yang di capai saat ini sudah sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki.					
Pelatihan						
1	Instansi selalu mengadakan program pelatihan kepada seluruh pegawainya.					
2	mendapatkan pelatihan dan pendidikan yang diberikan kepada para pegawai.					
Mutasi						
1	Saya merasa bahwa informasi terkait dengan proses mutasi dikantor ini mudah diakses dan dipahami.					
2	Saya merasa instansi memberikan dukungan yang memadai, seperti pelatihan atau pengembangan keterampilan, untuk membantu saya memenuhi syarat untuk mutasi.					
Promosi jabatan						
1	Saya merasa memiliki kesempatan yang setara dengan rekan-rekan saya untuk dipertimbangkan dalam hal promosi jabatan.					
2	Saya merasa bahwa promosi jabatan dikantor ini didasarkan pada kinerja dan potensi daripada preferensi pribadi.					

KEPUASAN KERJA (Y)						
No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
	pekerjaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya.					
2	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan latar belakang pendidikan saya.					
upah						
1	Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab.					
2	Gaji saya terima tepat waktu.					
promosi						
1	Promosi yang dilakukan kantor memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju.					
2	Proses promosi dikantor ini dianggap oleh saya sebagai transparan dan adil.					
pengawas						
1	Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan.					
2	Saya merasa nyaman berkomunikasi dengan pengawas saya tentang progres pekerjaan dan tantangan yang dihadapi.					
Rekan kerja						
1	Saya senang karena pegawai dikantor ini dapat menerima saya sebagai rekan kerja yang baik					
2	Komunikasi karyawan dan pimpinan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.					

LAMPIRAN 2. Tabulasi Data

Tabulasi data variabel X

pengembangan karier									
No. Responden	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	Total
1	5	5	4	4	4	4	4	4	34
2	5	5	4	4	4	4	4	4	34
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	5	5	5	4	4	4	4	36
5	3	4	4	4	4	4	4	4	31
6	4	5	4	3	3	4	4	4	31
7	4	4	3	4	3	4	4	4	30
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	4	4	4	3	4	4	4	4	31
10	4	4	5	5	4	4	5	5	36
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	4	4	4	4	4	4	5	33
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15	4	4	3	3	4	3	4	4	29
16	3	4	4	4	4	3	4	4	30
17	5	4	5	5	4	4	5	5	37
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	4	4	4	4	4	4	3	4	31
21	4	4	3	3	3	3	4	3	27
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	4	4	5	4	3	5	4	5	34
24	2	2	3	3	2	2	2	2	18
25	4	4	4	5	4	4	3	4	32
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	5	5	4	4	4	4	4	4	34
30	4	4	3	3	3	3	4	4	28
31	5	5	4	4	4	4	4	5	35
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	4	4	4	4	3	4	4	4	31
34	5	5	3	4	4	4	4	4	33
35	4	4	5	4	4	3	3	4	31

LAMPIRAN 3. Hasil Output SPSS

1. Analisis Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

Hasil Output Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	20	37.7	37.7	37.7
	Perempuan	33	62.3	62.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

b. Usia

Hasil Output Berdasarkan Usia

Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	5	9.4	9.4	9.4
	31-40 Tahun	10	18.9	18.9	28.3
	41-50 Tahun	17	32.1	32.1	60.4
	51-60 Tahun	21	39.6	39.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

c. Pendidikan

Hasil Output Berdasarkan Pendidikan

Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	32	60.4	60.4	60.4
	S2	21	39.6	39.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
P6	Pearson Correlation	.484**	.502**	.508**	.557**	.775**	1	.554**	.594**	.466**	.496**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
P7	Pearson Correlation	.655**	.570**	.622**	.580**	.628**	.554**	1	.837**	.687**	.819**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
P8	Pearson Correlation	.577**	.559**	.612**	.560**	.687**	.594**	.837**	1	.778**	.806**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
P9	Pearson Correlation	.608**	.506**	.622**	.644**	.635**	.466**	.687**	.778**	1	.862**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
P10	Pearson Correlation	.596**	.495**	.575**	.560**	.626**	.496**	.819**	.806**	.862**	1	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
total	Pearson Correlation	.833**	.803**	.848**	.847**	.848**	.715**	.843**	.850**	.834**	.836**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

r-Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412

b. Uji Realibilitas

Hasil Output Uji Reliabilitas Variabel X

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.926	8

Hasil Output Uji Reliabilitas Variabel Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	53	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.947	10

5. Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil Output Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	7.661	3.762		2.036	.047
	pengembangan karier	1.061	.115	.790	9.210	.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

6. Uji Parsial (Uji T)

Hasil Output Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	7.661	3.762		2.036	.047
	pengembangan karier	1.061	.115	.790	9.210	.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

t-Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

7. Uji Determinasi (R^2)

Hasil Output Uji R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.625	.617	3.562

a. Predictors: (Constant), pengembangan karier



LAMPIRAN 4. Persuratan



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 170/05/A.2-11/II/45/2024 Makassar, 28 Februari 2024

Lamp : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar

Di-

Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : MISKA ANWAR

Stambuk : 105721130118

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terimakasih.

Dekan,

Dr. H. Andi Ilan'an, S.E., M.Si
NIM: 051 507

Tembusan:

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Arsip



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.866972 Fax (0411)965588 Makassar 90221 e-mail :lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 3804/05/C.4-VIII/III/1445/2024 01 March 2024 M
Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal 20 Sya'ban 1445
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan

di -

Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 170/05/A.2-II/II/45/2024 tanggal 28 Februari 2024, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **MISKA ANWAR**

No. Stambuk : **10572 1130118**

Fakultas : **Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Jurusan : **Manajemen**

Pekerjaan : **Mahasiswa**

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

**"PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA MAKASSAR"**

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 5 Maret 2024 s/d 5 Mei 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,



Dr. Muh. Arief Muhsin, M.Pd.
NBM 1127761



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448938
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231

Nomor	: 5248/S.01/PTSP/2024	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Kepala Kantor Kementerian Agama
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	Makassar

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 3804/05/C.4-VIII/1445/2024 tanggal 01 Maret 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama	: MISKA ANWAR
Nomor Pokok	: 105721130118
Program Studi	: Manajemen
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Sit Alauaddin No. 259, Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA MAKASSAR "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 05 Maret s/d 05 April 2024

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 04 Maret 2024

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar,
2. *Pertinggal.*



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA MAKASSAR
Jalan Rappocini Raya Nomor 223 Makassar 80222
Telepon (0411) 453572, 453015, Pos-el kemenagkotamakassar@gmail.com

REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor: B. 269 /Kk.21.12/1/TL.01/3/2024

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor: 5248/S.01/PTSP/2024 tanggal 04 Maret 2024 perihal surat permohonan izin penelitian, maka bersama ini disampaikan kepada Saudara bahwa:

Nama : Miska Anwar
Nomor Pokok : 105721130118
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : **"Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar"**.

Pada prinsipnya kami menyetujui yang bersangkutan untuk melakukan Penelitian pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.

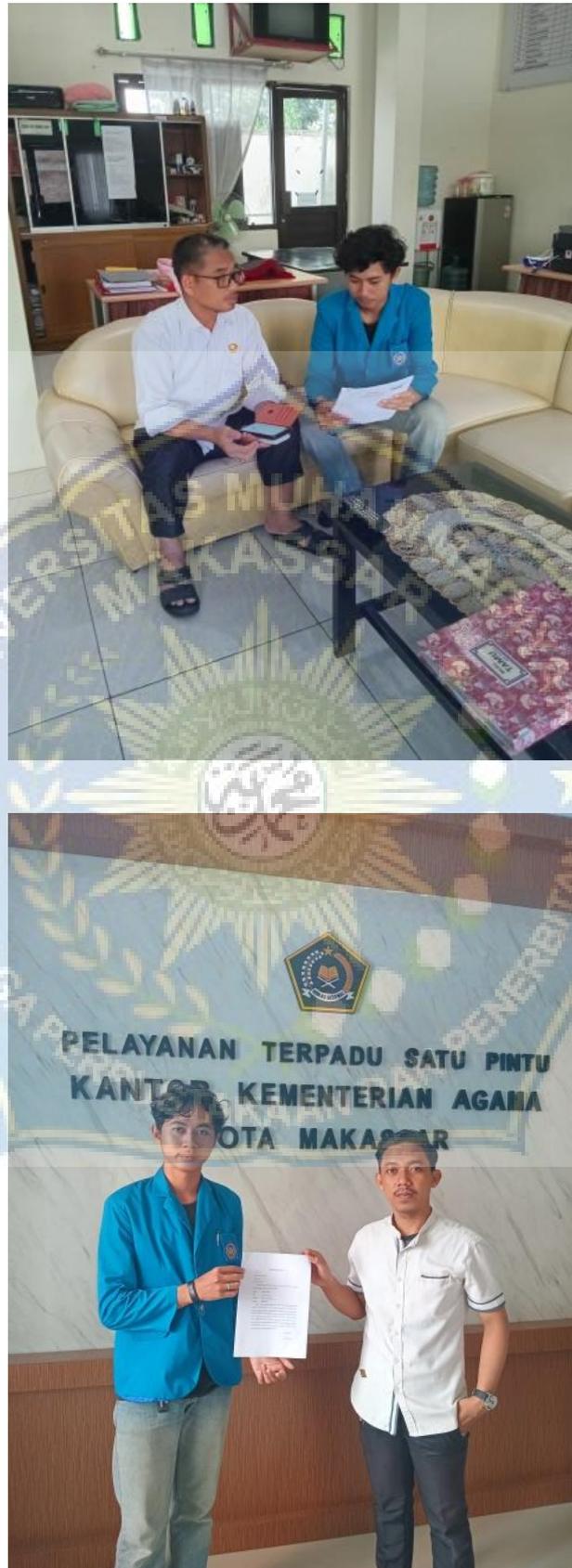
Demikian surat Rekomendasi ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

13 Maret 2024

Ketua
Kantor Bag. Tata Usaha
Abdul Rafik

LAMPIRAN 5. Dokumentasi





LAMPIRAN 6. Surat Keterangan Bebas Plagiasi



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Akumul Kantor: Jl. Sultan Alauddin No.259 Makassar 90221 Tlp. (0411) 866972,881593, Fax:(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : MISKA ANWAR

Nim : 105721130118

Program Studi: Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	7 %	10 %
2	Bab 2	23 %	25 %
3	Bab 3	8 %	10 %
4	Bab 4	0 %	10 %
5	Bab 5	0 %	5%

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan
Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan
seperlunya.

Makassar, 06 Mei 2024

Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,

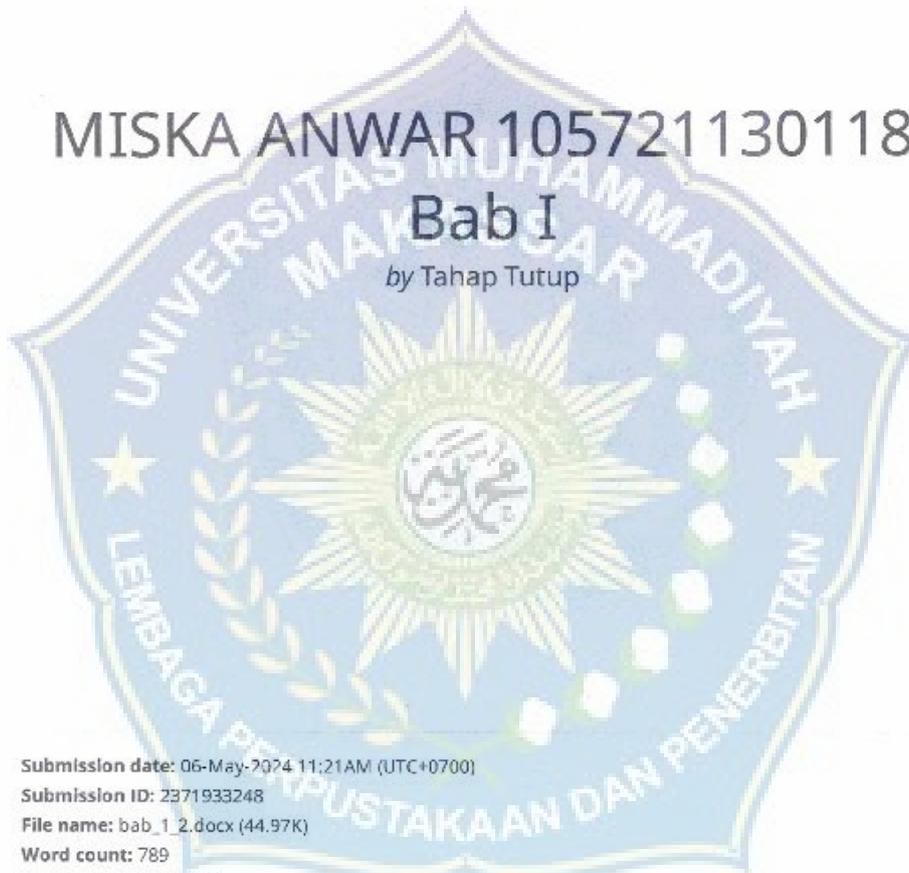


Nursinarti S. Kurni, M.L.P
NBM. 964 591

MISKA ANWAR 105721130118

Bab I

by Tahap Tutup



Submission date: 06-May-2024 11:21AM (UTC+0700)

Submission ID: 2371933248

File name: bab_1_2.docx (44.97K)

Word count: 789

Character count: 5367

MISKA ANWAR 105721130118 Bab I

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

dspace.uii.ac.id

Internet Source

3%

2

repository.umsu.ac.id

Internet Source

2%

3

repository.iainpalopo.ac.id

Internet Source

2%

4

repositori.uin-alaududdin.ac.id

Internet Source

2%

5

mafiadoc.com

Internet Source

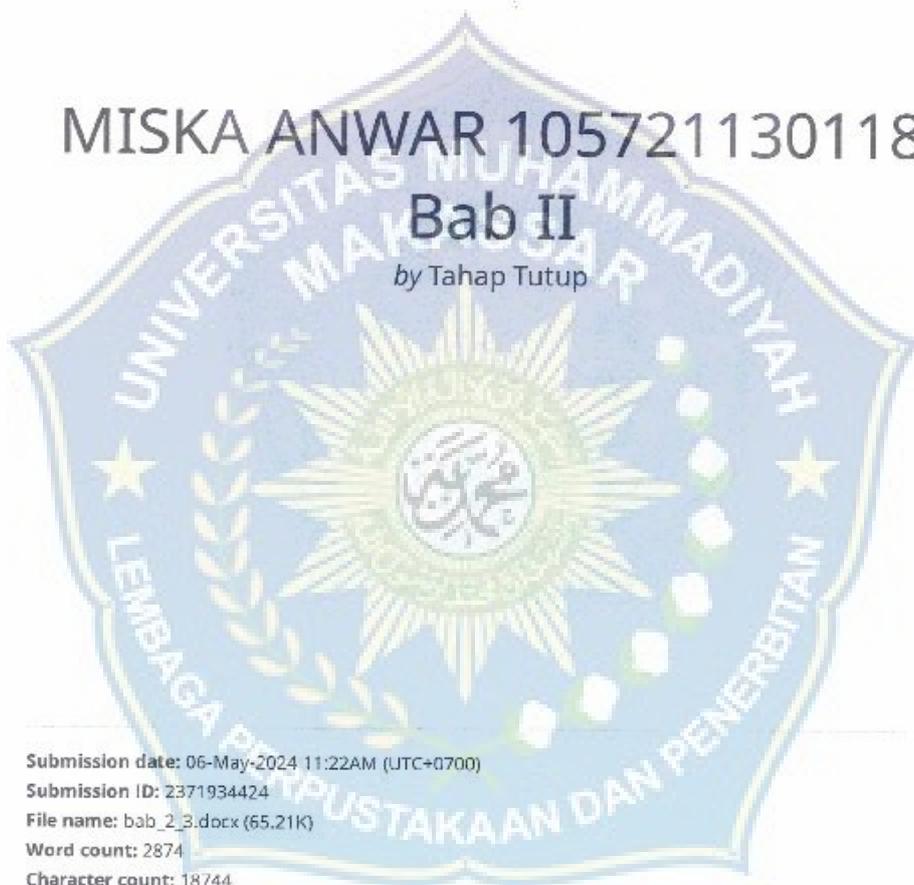
2%

Exclude quotes OffExclude matches < 2%Exclude bibliography Off

MISKA ANWAR 105721130118

Bab II

by Tahap Tutup



Submission date: 06-May-2024 11:22AM (UTC+0700)

Submission ID: 2371934424

File name: bab_2_3.docx (65.21K)

Word count: 2874

Character count: 18744

MISKA ANWAR 105721130118 Bab II

ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

11%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.umm.ac.id Internet Source	4%
2	123dok.com Internet Source	2%
3	Hamdan Hamdan. "Leaders Of... Entrepreneurship And Motivation Effect On Employee Satisfaction At PT. Panarub Industry Tangerang", Jurnal Manajemen, 2018 Publication	2%
4	docplayer.info Internet Source	2%
5	digilib.unila.ac.id Internet Source	2%
6	Submitted to Universitas Pelita Harapan Student Paper	1%
7	repositori.umsu.ac.id Internet Source	1%
8	ejournal.unma.ac.id Internet Source	1%

9	akrabjuara.com Internet Source	1 %
10	id.123dok.com Internet Source	1 %
11	yrpipku.com Internet Source	1 %
12	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1 %
13	Rahmat Rahmat, Bakri Hasanuddin, Andi Indriani Ibrahim. "PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PIZZA HUT PALU", Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 2020 Publication	1 %
14	irhagustin.blogspot.com Internet Source	1 %
15	repository.unsri.ac.id Internet Source	1 %
16	media.neliti.com Internet Source	<1 %
17	I Gede Adiputra, Natasya Milleny. "Effect of Career Development and Workload on Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable", International Journal of	<1 %



Economics, Business and Management Research, 2024

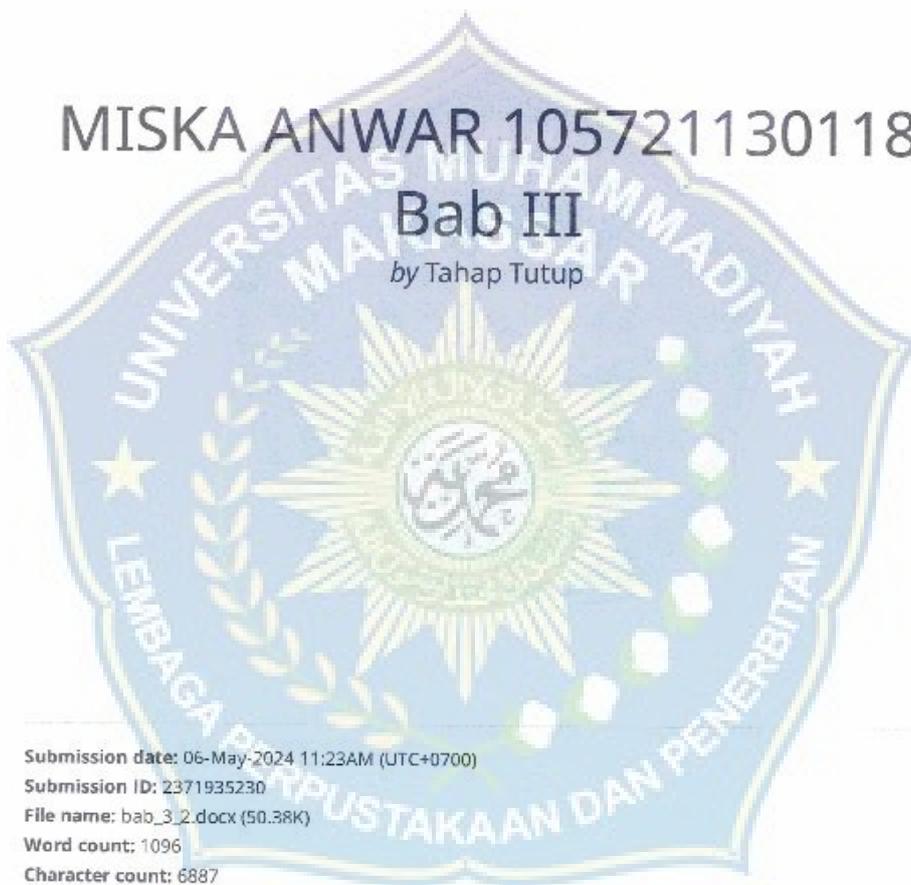
Publication

18	ejournal.joninstitute.org Internet Source	<1 %
19	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
20	lupizlutfimutia.blogspot.com Internet Source	<1 %
21	merdifransisca.wordpress.com Internet Source	<1 %
22	www.researchgate.net Internet Source	<1 %
23	repo.jayabaya.ac.id Internet Source	<1 %
24	repository.ut.ac.id Internet Source	<1 %
25	edoc.pub Internet Source	<1 %
26	jabh.polinema.ac.id Internet Source	<1 %
27	pdfcoffee.com Internet Source	<1 %
28	library.um.ac.id Internet Source	<1 %

MISKA ANWAR 105721130118

Bab III

by Tahap Tutup



Submission date: 06-May-2024 11:23AM (UTC+0700)

Submission ID: 2371935230

File name: bab_3_2.docx (50.38K)

Word count: 1096

Character count: 6887

MISKA ANWAR 105721130118 Bab III

ORIGINALITY REPORT

8%	12%	12%	0%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprint.stieww.ac.id Internet Source		2%
2	ojs.stiehas.ac.id Internet Source		2%
3	Amalia Tiara Balqish. "Pengaruh CR dan DER terhadap ROE pada Perusahaan Perdagangan Eceran di BEI Periode 2015-2018", Owner (Riset dan Jurnal Akuntansi), 2020 Publication		2%
4	repofeb.undip.ac.id Internet Source		2%
5	123dok.com Internet Source		2%

Exclude quotes Exclude matches < 2%

Exclude bibliography

MISKA ANWAR 105721130118

Bab IV

by Tahap Tutup



Submission date: 06-May-2024 11:23AM (UTC+0700)

Submission ID: 2371935825

File name: bab_4_3.docx (97.39K)

Word count: 3075

Character count: 18166

MISKA ANWAR 105721130118 Bab IV

ORIGINALITY REPORT

0% SIMILARITY INDEX	0% INTERNET SOURCES	3% PUBLICATIONS	2% STUDENT PAPERS
-------------------------------	-------------------------------	---------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

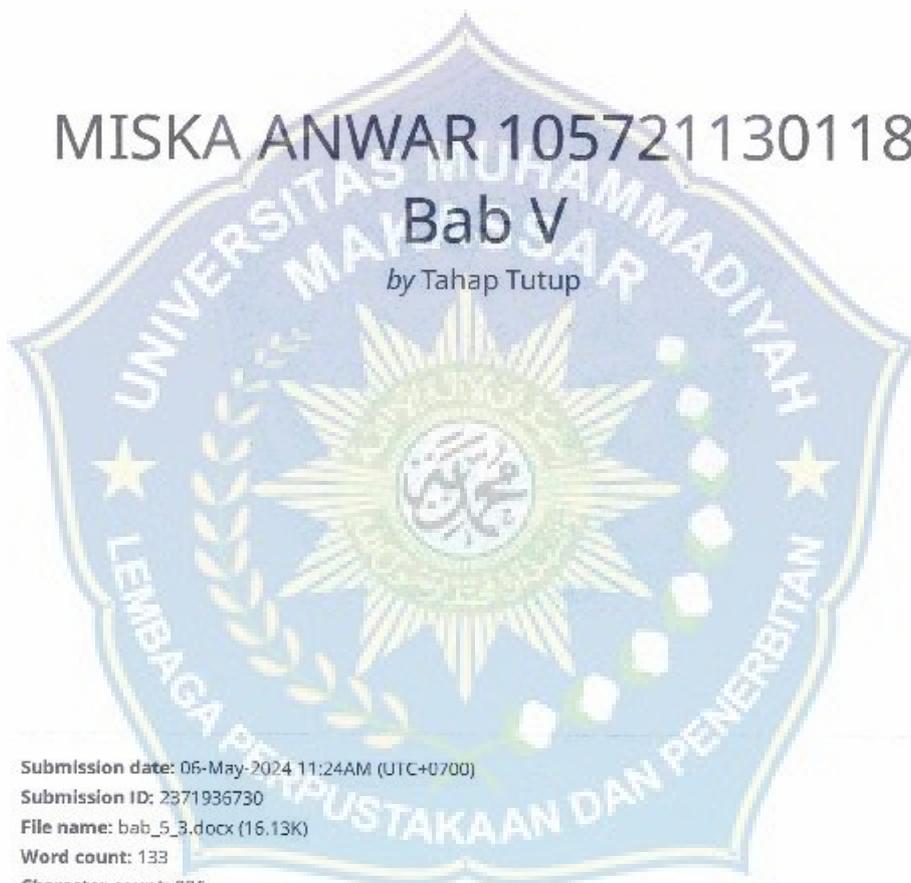
Exclude quotes 0%
Exclude bibliography 0%



MISKA ANWAR 105721130118

Bab V

by Tahap Tutup



Submission date: 06-May-2024 11:24AM (UTC+0700)

Submission ID: 2371936730

File name: bab_5_3.docx (16.13K)

Word count: 133

Character count: 896

MISKA ANWAR 105721130118 Bab V

ORIGINALITY REPORT

0%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



Exclude quotes off
Exclude bibliography off

Exclude matches off



RIWAYAT HIDUP



Miska Anwar adalah penulis skripsi ini. Lahir di Sinjai pada tanggal 26 Maret 2001 dari pasangan suami istri Bapak Syamsuddin. E dan Ibu Nurmin. Peneliti adalah anak pertama dari 2 (dua) bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Desa Terasa', Kecamatan Sinjai Barat, Kabupaten Sinjai, provinsi Sulawesi Selatan.

Penulis memulai pendidikan formal pada tahun 2006 di SDN 74 Terasa' dan berhasil menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar pada Tahun 2012, kemudian pada tahun itu juga penulis melanjutkan Pendidikan di SMPN Satu Atap Terasa' dan tamat pada Tahun 2015, lanjut kemudian pada tahun yang sama penulis kembali meneruskan Pendidikannya di MAS Muhammadiyah T. Lembang dan tamat pada Tahun 2018, setelah lulus dari MAS Muhammadiyah penulis melanjutkan pendidikannya di Perguruan Tinggi Swasta (PTS) program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Selanjutnya, penulis telah menyelesaikan sebuah karya tugas akhir sebagai seorang Mahasiswa dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar”**.