

ANALISIS HUBUNGAN PROGRAM PENGEMBANGAN KARIR DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BALAI PENKAJIAN TEKNOLOGI PERTANIAN (BPTP) PROVINSI SULAWESI UTARA

ANALYSIS OF THE BETWEEN CAREER DEVELOPMENT AND JOB PROMOTION ON JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES AT THE AGRICULTURAL TECHNOLOGY RESEARCH INSTITUTE (BPTP) OF NORTH SULAWESI PROVINCE

Oleh:

Fergie Clivert Anis¹

Victor P.K. Lengkong²

Merinda H. Ch. Pandowo³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

¹fergieanis5@gmail.com

²vpk.lengkong@unsrat.ac.id

³merindapandowo@unsrat.ac.id

Abstrak: Ada banyak cara dan strategi yang dapat di lakukan dalam pengembangan sumber daya seperti pengembangan karir dan promosi jabatan bagi setiap pegawai yang akan menciptakan suatu kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan luapan emosional seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dicintainya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan pengembangan karir dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 30 responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang diberikan kepada pegawai BPTP. Pengujian instrumen dilakukan berdasarkan pengujian uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan uji chi square. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja sebesar 0.681, hal ini menunjukkan bahwa hubungan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja sebesar 68,10%. Hasil penelitian promosi jabatan dan kepuasan kerja menunjukkan hasil sebesar 0.523, artinya promosi jabatan memiliki hubungan yang cukup kuat dengan kepuasan kerja sebesar 52,30%. Saran dalam penelitian ini diharapkan pimpinan harus memperhatikan program pengembangan karir dan promosi jabatan agar terciptanya kepuasan dalam bekerja setiap pegawai.

Kata Kunci: pengembangan karir, promosi jabatan, kepuasan kerja.

Abstract: There are many ways and strategies that can be done in the development of resources such as career development and promotion for each employee which will create satisfaction at work. Job satisfaction is an employee's emotional outburst towards the work he loves. This study aims to determine the relationship between career development and promotion on job satisfaction of employees at the Agricultural Technology Study Center of North Sulawesi Province. This study used a sample of 30 respondents. The data collection method in this study used a questionnaire given to BPTP employees. Instrument testing is carried out based on validity testing and reliability testing. The analysis technique in this study used the chi square test. The results of this study indicate that career development has a strong relationship to job satisfaction of 0.681, this indicates that the relationship of career development to job satisfaction is 68.10%. The results of research on job promotion and job satisfaction show a result of 0.523, meaning that promotion has a fairly strong relationship with job satisfaction of 52.30%. Suggestions in this study are that leaders should pay attention to career development programs and job promotions in order to create job satisfaction for every employee.

Keywords: career development, job promotion, job satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Suatu perusahaan atau lembaga-lembaga kerja pemerintah maupun swasta dapat mencapai tujuan yang diharapkan sangat tergantung pada keberadaan sumberdaya manusia di dalamnya dikarenakan sumberdaya

manusia memegang peran yang sangat penting. Untuk menjawab tantangan dunia kerja maka suatu unit kerja harus melakukan pengembangan terhadap setiap pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang di miliki. Pengembangan sumberdaya manusia sangat berkaitan dengan apa yang akan di capai dan apa yang menjadi harapan untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri.

Hasibuan (2010:10) menyatakan MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, menjaga hubungan yang harmonis dan berkelanjutan dengan karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai pertumbuhan yang optimal. Pengelolaan sumberdaya manusia yang baik akan mendorong perusahaan ke arah tujuan perusahaan dan kepuasan kerja pegawai akan meningkat. Sehubungan dengan pencapaian tujuan organisasi ini, maka setiap organisasi memiliki cara dan strategi tersendiri dalam mencapai apa yang di inginkan. Tentunya ada banyak cara dan strategi yang dapat di lakukan seperti pengembangan karir dan promosi jabatan bagi setiap pegawai, agar dengan cara ini para pegawai maupun karyawan dapat berusaha secara terus menerus dan mampu berkompetisi dalam menjalankan fungsinya sebagai seorang pegawai dan juga menjalankan fungsi perusahaan di mana ia bekerja serta akan menciptakan suatu kepuasan dalam bekerja.

Siagian dalam Widodo (2015:170) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Kepuasan kerja pegawai juga berkaitan dengan aspek keadilan akan balas jasa yang diterima karyawan atas pekerjaan yang diberikan oleh suatu perusahaan. Pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Provinsi Sulawesi Utara ditemukan bahwa masih ada pegawai yang merasa tidak puas dalam bekerja didalamnya, hal ini tentu saja sangat berpengaruh terhadap kinerja instansi. Dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti ditemukan bahwa ada beberapa faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja seperti pengembangan karir yang diberikan kepada pegawai serta faktor promosi jabatan yang ada di dalam instansi.

Widodo (2015:114) menjelaskan pengembangan karier (*career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya sehingga dapat memenuhi kebutuhan, hal ini didorong melalui penilaian kepribadian khususnya pengalaman dan latar belakang pendidikan. Pengembangan karir sangat penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap kerja serta menciptakan kepuasan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Pegawai dari suatu perusahaan mengharapkan keuntungan terhadap dirinya dan juga membutuhkan suatu kepastian kelangsungan karirnya di perusahaan. Program pengembangan karir yang baik yang diberikan oleh pimpinan tentu saja akan mendorong pegawai kepada kemajuan skill serta pengetahuan dalam bekerja, sehingga kedua belah pihak akan saling menguntungkan karena dengan adanya pengembangan karir akan mendorong kinerja perusahaan dan kepuasan kerja seorang pegawai.

Hasibuan (2010:108) menjelaskan bahwa promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban hak, status dan penghasilannya semakin besar. Pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan kepuasan serta motivasi pegawai agar mau bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh organisasi guna meningkatkan produktivitas kinerja perusahaan dan menjamin keberhasilan perusahaan dalam mencapai sasarannya. Berdasarkan permasalahan pada latar belakang di atas, maka penulis merumuskan penelitian ini dalam judul Analisis Hubungan Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Provinsi Sulawesi Utara.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir memiliki hubungan dengan kepuasan kerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Provinsi Sulawesi Utara.
2. Untuk mengetahui apakah promosi jabatan memiliki hubungan dengan kepuasan kerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Provinsi Sulawesi Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Widodo (2015:2), Manajemen SDM adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan

pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana SDM itu berada. Menurut Hasibuan (2010:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat dipandang sebagai luapan emosional pegawai terhadap kondisi pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2010:202), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Pengembangan Karir

Menurut Hasibuan (2010: 69), pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Sedangkan menurut Veithzal dalam Widodo (2015:113), pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangkaian mencapai karir yang diinginkan.

Promosi Jabatan

Menurut Simamora (2010:235), promosi jabatan memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian pegawai setinggi mungkin. Menurut Hasibuan (2010:108), promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.

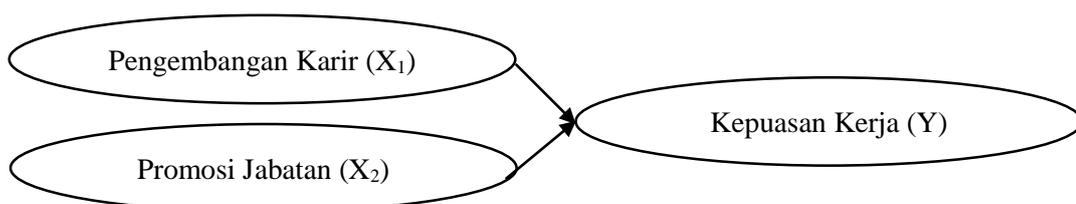
Penelitian Terdahulu

Penelitian Lasut, Koleangan, dan Uhing (2018) bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pengembangan karir, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.BANK SULUTGO. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis deskriptif dengan teknik analisis kualitatif. Sampel penelitian ini berjumlah 60 orang yang merupakan karyawan tetap pada PT. BANK SULUTGO. Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BANK SULUTGO.

Penelitian Sompie, Taroreh, dan Lumintang (2019) bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 70 orang, dengan menggunakan teknik non probability sampling dan formula Slovin, sampel penelitian ini berjumlah 41 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, pengembangan karir dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, secara parsial kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi yaitu pengalaman kerja dan stres kerja memiliki pengaruh sebesar 96,3% terhadap kinerja karyawan dan masuk dalam kategori hubungan yang sangat kuat.

Penelitian Tambengi, Kojo, dan Rumokoy (2016) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Sulut. Dan metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 47 karyawan dan metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu saturation sampling method, karyawan dalam perusahaan digunakan sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, beban kerja, dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Kajian Teori, 2023

Hipotesis Penelitian

H1: Pengembangan Karir memiliki hubungan dengan Kepuasan Kerja

H2: Promosi Jabatan memiliki hubungan dengan Kepuasan Kerja

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan datanya menggunakan kuesioner dan wawancara. Metode kuantitatif menurut Sugiyono (2015: 8) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2015:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian disini yaitu seluruh pegawai pada kantor Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Provinsi Sulawesi Utara yang jumlahnya sebanyak 30 orang. Sampel menurut Sugiyono (2015: 81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah sebanyak 30 pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Provinsi Sulawesi Utara. Teknik yang digunakan untuk menentukan pengambilan sampel didalam penelitian ini adalah teknik pengambilan sampel jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi sebanyak 30 pegawai BPTP, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2015).

Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: Data primer, yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Penulis mengumpulkan data melalui kuesioner. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk memberikan respon sesuai dengan permintaan penggunaan. Data sekunder, yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder penelitian ini diperoleh dari jurnal penelitian terdahulu, jurnal, buku, data-data yang berhubungan dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Provinsi Sulawesi Utara. Kuesioner yang digunakan menggunakan kuesioner dengan model *Skala Likert* yang menggunakan 5 angka penelitian yaitu 1) Sangat Setuju dengan skor 5, 2) Setuju dengan skor 4, 3) Cukup Setuju dengan skor 3, 4) Tidak Setuju dengan skor 2, 5) Sangat Tidak Setuju dengan skor 1. Teknik pengumpulan data kedua melalui wawancara menurut Sugiyono (2015: 137) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Teknik pengumpulan data ketiga yaitu melalui dokumentasi dalam penelitian ini, penulis melakukan dokumentasi untuk menelusuri data historis. Dokumentasi merupakan sumber data yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, baik melalui orang lain maupun dokumen.

Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2015:267) menunjukkan derajat ketepatan antar data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Uji Reliabilitas

Sugiyono (2015:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0.60$.

Uji Chi Square

Uji Ki Kuadrat merupakan teknik statistik yang pada umumnya digunakan untuk menguji sebuah hipotesis yang berupa nominal dan sampelnya memiliki skala yang besar (Sugiyono 2015: 103). Jika hasil dari Ki Kuadrat berada dibawah nilai 0,05 maka data dapat dikatakan signifikan.

Koefisien Kontingensi

Kemudian setelah menghitung dan menggunakan rumus Ki Kuadrat, maka untuk menguji hipotesis dari penelitian ini menggunakan Koefisien Kontingensi. Besarnya nilai koefisien kontingensi yang telah diperoleh dari hasil perhitungan dapat diinterpretasikan dengan nilai antara 0.800 sampai 1.00 diinterpretasi sebagai Sangat Kuat, antara 0.600 sampai 0.800 diinterpretasi sebagai Kuat, antara 0.400 sampai 0.600 diinterpretasikan Cukup Kuat, antara 0.200 sampai 0.400 diinterpretasi sebagai Lemah, antara 0.000 sampai 0.200 diinterpretasi sebagai Sangat Lemah.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	R_{tabel}	Sig	Status
Pengembangan Karir (X_1)	$X_{1.1}$	0.548	0.361	0.002	Valid
	$X_{1.2}$	0.677		0.000	Valid
	$X_{1.3}$	0.729		0.000	Valid
	$X_{1.4}$	0.845		0.000	Valid
	$X_{1.5}$	0.803		0.000	Valid
Promosi Jabatan (X_2)	$X_{2.1}$	0.836	0.361	0.000	Valid
	$X_{2.2}$	0.782		0.000	Valid
	$X_{2.3}$	0.856		0.000	Valid
	$X_{2.4}$	0.879		0.000	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	$Y_{1.1}$	0.763	0.361	0.000	Valid
	$Y_{1.2}$	0.836		0.000	Valid
	$Y_{1.3}$	0.901		0.000	Valid
	$Y_{1.4}$	0.899		0.000	Valid
	$Y_{1.5}$	0.544		0.002	Valid
	$Y_{1.6}$	0.844		0.000	Valid
	$Y_{1.7}$	0.743		0.000	Valid

Sumber: Data hasil olahan SPSS 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari item-item pernyataan variabel dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikan kurang dari 0.05. Dan nilai r hitungnya lebih besar dari nilai r tabel (0.361).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Cronbach Alpha	Status
Pengembangan Karir (X_1)	$X_{1.1}$	0.761	Reliabel
	$X_{1.2}$		Reliabel
	$X_{1.3}$		Reliabel
	$X_{1.4}$		Reliabel
	$X_{1.5}$		Reliabel
Promosi Jabatan (X_2)	$X_{2.1}$	0.854	Reliabel
	$X_{2.2}$		Reliabel

Kepuasan Kerja (Y)	X _{2.3}		Reliabel
	X _{2.4}		Reliabel
	Y _{1.1}		Reliabel
	Y _{1.2}		Reliabel
	Y _{1.3}		Reliabel
	Y _{1.4}	0.899	Reliabel
	Y _{1.5}		Reliabel
	Y _{1.6}		Reliabel
	Y _{1.7}		Reliabel

Sumber: Hasil olahan data SPSS 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan uji reliabilitas kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa uji reliabilitas memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0.6 sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap pernyataan dinyatakan reliabel.

Uji Chi Square

Tabel 3. Hasil Uji Chi Square Pengembangan Karir (X1) dan Kepuasan Kerja (Y)

	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	13.929 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	7.052	1	.008		
Likelihood Ratio	9.151	1	.002		
Fisher's Exact Test				.014	.014
Linear-by-Linear Association	13.464	1	.000		
N of Valid Cases	30				

Sumber: Hasil olahan data SPSS 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil analisis Chi Square menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai P-value 0.000 yang lebih kecil dari nilai 0.05. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja

Tabel 4. Hasil Uji Chi Square Promosi Jabatan (X2) dan Kepuasan Kerja (Y)

	Value	Df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	8.205 ^a	1	.004		
Continuity Correction ^b	3.878	1	.049		
Likelihood Ratio	5.483	1	.019		
Fisher's Exact Test				.039	.039
Linear-by-Linear Association	7.932	1	.005		
N of Valid Cases	30				

Sumber: Hasil olahan data SPSS 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil analisis Chi Square menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara promosi jabatan dengan kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai P-value 0.004 yang lebih kecil dari nilai 0.05. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja.

Koefisien Kontingensi

Hasil tabel 5 menunjukkan bahwa nilai Koefisien kontingensi (r) yang dihasilkan adalah sebesar 0.681, artinya mempunyai hubungan yang kuat.

Tabel 5. Koefisien Kontingensi Pengembangan Karir (X1) dan Kepuasan Kerja (Y)

		Value	Asymptotic Standard Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	.681	.183	1.571	.116
	Spearman Correlation	.681	.183	4.926	.000 ^c
Interval by Interval	Pearson's R	.681	.183	4.926	.000 ^c
N of Valid Cases		30			

Sumber: Hasil olahan data SPSS 2025

Tabel 6. Koefisien Kontingensi Promosi Jabatan (X2) dan Kepuasan Kerja (Y)

		Value	Asymptotic Standard Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	.523	.240	1.482	.138
	Spearman Correlation	.523	.240	3.247	.003 ^c
Interval by Interval	Pearson's R	.523	.240	3.247	.003 ^c
N of Valid Cases		30			

Sumber: Hasil olahan data SPSS 2025

Hasil penelitian dapat dilihat bahwa nilai Koefisien kontingensi (r) yang dihasilkan pada adalah sebesar 0.523, artinya mempunyai hubungan yang cukup kuat.

Pembahasan

Hubungan Pengembangan Karir (X1) dan Kepuasan Kerja (Y)

Adanya hubungan antara pengembangan karir dan kepuasan kerja dapat dilihat dari hasil analisis chi square dengan nilai P-value 0.000 yang lebih kecil dari nilai 0.05, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara pengembangan karir dan kepuasan kerja. Dalam penelitian ini terdapat 5 item pernyataan yang menggambarkan bagaimana pengembangan karir pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Provinsi Sulawesi Utara. Seluruh pernyataan tersebut merupakan penjabaran dari indikator pengembangan karir. Berdasarkan hasil distribusi jawaban dari 30 responden terhadap pengembangan karir, menunjukkan rata-rata tertinggi pada item pernyataan pertama yaitu tentang "Pengembangan karir sesuai dengan prestasi yang diberikan". Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir yang diberikan oleh Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Provinsi Sulawesi Utara sesuai dengan prestasi kerja yang diberikan oleh pegawai. Adapun item pernyataan dengan rata-rata terendah ada pada pernyataan kedua yaitu tentang "Mendapatkan kemajuan karir berdasarkan kesetiaan terhadap organisasi". Dalam hal ini pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Provinsi Sulawesi Utara merasa pengembangan karir yang diberikan oleh Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Provinsi Sulawesi Utara tidak didasarkan oleh kesetiaan terhadap instansi. Hasil penelitian analisis koefisien kontingensi pengembangan karir dan kepuasan kerja menunjukkan hasil sebesar 0.681, yang artinya mempunyai hubungan yang kuat antara pengembangan karir dan kepuasan kerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Provinsi Sulawesi Utara. Maka dari itu dengan adanya pengembangan karir yang baik yang di buat oleh atasan maka para pegawai yang bekerja akan merasakan puas terhadap pekerjaannya. Pengembangan karir berhubungan dalam menciptakan kepuasan kerja, pengembangan karir juga merupakan hal yang serius karena dapat meningkatkan sikap pegawai, produktivitas serta kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fahrizi, Naser, dan Aziz (2021) menemukan bahwa pengembangan karir memiliki hubungan dengan kepuasan kerja sebesar 47,60%. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, pimpinan Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Provinsi Sulawesi Utara harus lebih memperhatikan program pengembangan karir yang diberikan kepada pegawai agar pegawai merasakan puas dalam bekerja dan merasa dihargai atas pencapaian dan prestasi yang telah dicapai.

Hubungan Promosi Jabatan (X2) dan Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis chi square, promosi jabatan dan kepuasan kerja terdapat hubungan. Dibuktikan dengan nilai P-value 0.004 yang lebih kecil dari nilai 0.05. Dalam penelitian ini terdapat 4 pernyataan yang menggambarkan bagaimana promosi jabatan yang diberikan oleh Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Provinsi Sulawesi Utara kepada pegawai. Seluruh pernyataan tersebut merupakan penjabaran dari indikator promosi jabatan yaitu antara lain terkait dengan kesempatan, kemampuan, keadilan, dan keadilan. Berdasarkan hasil distribusi jawaban dari 30 responden menunjukkan rata-rata tertinggi pada item pernyataan pertama dan kedua yaitu tentang “Pegawai mendapatkan kesempatan yang sama” dan “Memiliki kreatifitas dalam bekerja”. Dalam hal ini menyatakan bahwa promosi jabatan yang diberikan oleh Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Provinsi Sulawesi Utara terhadap pegawai memiliki kesempatan yang sama dan promosi jabatan yang diterima oleh pegawai berdasarkan kreatifitas dalam bekerja. Adapun item pernyataan dengan rata-rata item terendah ada pada pernyataan ketiga yaitu tentang “Memperhatikan kompetensi pegawai yang adil dan kinerja pegawai” artinya pimpinan Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Provinsi Sulawesi Utara harus lebih memperhatikan kompetensi serta kinerja pegawai untuk di promosikan. Promosi jabatan merupakan faktor yang dominan yang memungkinkan seseorang merasakan puas dalam bekerja. Tanpa adanya promosi jabatan pegawai tidak akan merasakan puas dalam bekerja. Sehingga dalam sebuah organisasi atau perusahaan, promosi jabatan merupakan hal yang penting. Hasil penelitian analisis koefisien kontingensi promosi jabatan dan kepuasan kerja menunjukkan hasil sebesar 0.523, artinya mempunyai hubungan yang cukup kuat. Oleh sebab itu promosi jabatan yang disediakan oleh perusahaan akan memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja para karyawan/pegawai yang bekerja di dalam perusahaan tersebut. Promosi jabatan juga merupakan program yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, dengan adanya promosi jabatan dapat membuat pegawai bergairah untuk bekerja lebih keras lagi sehingga dapat mendapatkan jabatan yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nursanah (2014) menemukan bahwa promosi jabatan memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja. Dalam upaya peningkatan kepuasan kerja pegawai maka pimpinan Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Provinsi Sulawesi Utara harus lebih memperhatikan promosi jabatan yang diberikan kepada setiap pegawai. Dengan adanya promosi jabatan tentu saja dapat membuat pegawai merasa dihargai atas kerja kerasnya di dalam perusahaan atau institut dia bekerja.

PENUTUP**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka akan disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang kuat antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Provinsi Sulawesi Utara.
2. Terdapat hubungan yang cukup kuat antara promosi jabatan dengan kepuasan kerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Provinsi Sulawesi Utara.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai maka manajer harus mempertahankan program pengembangan karir para pegawai.
2. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai maka manajer harus memperhatikan promosi jabatan yang baik bagi pegawai yang memiliki hasil kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Fahrizi, F., Naser, A., & Aziz, E. A. (2021). Hubungan Pengembangan Karier Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sumber Alfaria Trijaya TBK Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 5(1), 35–44. <https://jurnal.saburai.id/index.php/jmms/article/view/1161>. Diakses pada 10 Juni 2023.

- Lasut, J.R., Koleangan, R.A.M., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Pengembangan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SulutGo. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 6, No. 4, 3993–4002. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21923/21624>. Diakses pada 2 Juni 2023.
- Simamora, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN
- Sompie, A., Taroreh, R.N., & Lumintang, G.G. (2019). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 7, No. 1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22912>. Diakses pada 8 Mei 2023
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tambengi, K. F. S., Kojo, C., & Rumokoy, F. S. (2016). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 4, No. 4, 1088–1097. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14733>. Diakses pada 10 Januari 2023.
- Nursanah, P. N. (2014). *Hubungan Antara Promosi Jabatan dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Aneka Sentratama Cahaya Optima (ASCO) di Jakarta*. Skripsi. Universitas Negeri Jakarta. <http://repository.unj.ac.id/12253/>. Diakses pada 10 Juni 2023
- Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

