

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, *WORK LIFE BALANCE* DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI DINAS PERTANIAN KOTA PAGARALAM**



SKRIPSI

**Nama : Leonardo Zulkifli
NIM : 212021016**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2025

PERYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Leonardo Zulkifli
Nim : 212021016
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja, *Work Life Balance* Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pertanian Kota Pagar Alam.

Dengan ini menyatakan :

1. Karya tulis adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata I baik di Universitas Muhamadiyah Palembang maupun perguruan tinggi lainnya
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing
3. Dalam karya tulis terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka
4. Peryataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini

Palembang, Maret 2025



(Leonardo Zulkifli)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja, *Work Life Balance*
dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja
Pegawai Di Dinas Pertanian Kota Pagar Alam
Nama : Leonardo Zulkiffi
Nim : 212021016
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Maret 2025

Pembimbing I

Dr. Tobari, S.E., M.Si.
NIDN : 0015056510

Pembimbing II

Dr. Dinarossi Utami, S.E., M.Si.
NIDN : 0220018901

Mengetahui,

Dekan

u.h. Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO.
NIDN : 0220057501

Motto dan Persembahan

- ❖ “ Skripsi yang hebat adalah skripsi yang selesai, cepat bukan berarti hebat. Terlambat bukan menjadi alasan untuk menyerah, setiap orang memiliki proses yang berbeda. Percaya Proses itu yang paling penting karena Allah telah mempersiapkan Hal baik dibalik kata proses yang kamu anggap rumit.”

- ❖ ” Allah tidak mengatakan hidup ini mudah. Tetapi Allah berjanji, bahwa sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. (QS. Al-insyirah : 5-6)

Terucap syukur pada MU ya Allah

Kupersembahkan Untuk :

- ❖ Panutanku Ayahanda tersayang (Zailani) dan Pintu surgaku Ibundaku sayang (Rusmala)

- ❖ Kakak Kandungku Zakaria

- ❖ Teman-temanku Almamater

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PORAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh

Alhamdulillahirabbil'alamiin, segala puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah subhanahu wa ta'ala atas berkat Rahmat, Hidayah serta Karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tuntas yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja, Work Life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pertanian Kota Pagar Alam". Shalawat beriring salam semoga senantiasa tercurah kepada suri tauladan kita Nabi Muhammad shallallahu 'alaihi wasallam beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis mohon maaf jika dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan karena proses penyusunan skripsi tidaklah mudah dan butuh perjuangan yang berat. Pada kesempatan ini, teristimewa penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tuaku tercinta, Ayahanda Zailani dan Ibunda Rusmala yang telah mendidik dengan penuh kasih sayang, senantiasa telah memberikan doa dan dukungan, kasih sayangnya, memberikan pengorbanan moral dan material, dan kepada seluruh keluarga besarku yang selalu mendoakan dan mendukung untuk kesuksesan penulis.

Selanjutnya penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si, CHRO. dan Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si. selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Bapak Dr. Tobari, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Dr. Dinarossi Utami, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing II yang sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta motivasi dan masukan yang amat berguna sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan tepat waktu.
6. Ibu HJ. Kholilah,S.E., M.Si. dan Bapak Sudarta Salman, S.E., M.M. selaku Penelaah 1 dan Penelaah 2 dalam seminar proposal.
7. Seluruh dosen fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi
8. Terima kasih kepada Pimpinan dan seluruh pegawai di dinas pertanian kota pagar alam yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian dari awal sampai dengan selesai.
9. Untuk Super hero dan panutanku, Ayahanda Zailani dan pintu surgaku, ibunda Rusmala Sebagai tanda bakti dan hormat dan rasa terimakasih yang tiada terhinggaku persembahkan karya kecil ini kepada ayah dan ibu yang telah memberikan kasih sayang dan segala dukungan, dan cinta kasih sayang yang tiada

terhingga yang hanya dapat ku balas dengan selembar kertas ini yang bertuliskan kata cinta persembahkan. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat ayah dan ibu bahagia karna sadar selama ini belum bisa berbuat yang lebih. Untuk kedua orang tua ku yang tersayang terimakasih banyak selama ini banyak memberikan banyak motivasi, selalu mendoakanku, selalu memberikan kasih sayang dan menasehatiku untuk menjadi yang lebih baik lagi.

10. Saudara kandungku Zakaria terimakasih telah menjadi bagian dalam proses penyusunan tugas akhir, terimakasih atas dukungan dan nasehat-nasehat bijaknya.
11. Kepada teman teman Bujang Kos Sukir yang tak kalah penting juga kehadirannya Rivaldo, Nico Satria, Yofrizal, Dika Ega, M.Irga Imas, Indra Ade Patra, Alvito, M.Devani terimakasih atas suka maupun duka yang telah kita lalui, semoga kita semua menjadi bagian orang yang sukses.
12. Kepada teman teman dua Serangkai Hartina dan Keysa Azzhara terimakasih atas suka maupun duka semoga kita menjadi bagian orang yang sukses

Besar harapan penulis untuk terus mempelajari dan memperbaiki kekurangan - kekurangan karena Skripsi ini masih jauh dari harapan kita semua. Akhir kata penulis mengucapkan terimah kasih yang sebesar-besarnya semoga Allah Subahahu wa ta'ala membalas kebaikan selama penulisan skripsi ini. Semoga skripsi bermanfaat Aamiin ya abbal 'alamin

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakataatuh.

Palembang, Maret 2025
Penulis,

Leonardo Zulkifli
NIM : 212021016

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK	xiv
<i>ABSTRACT</i>	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kajian Pustaka.....	13
B. Penelitian Sebelumnya	24
C. Kerangka Pemikiran.....	29

D. Hipotesis	31
BAB III METODELOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	32
B. Lokasi Penelitian.....	32
C. Operasionalisasi Variabel.....	35
D. Populasi dan Sampel	36
E. Data yang Diperlukan.....	38
F. Metode Pengumpulan Data	38
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	45
B. Pembahasan dan Hasil.....	64
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	74
B. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel I.1 Hasil Produktivitas Tanaman Kopi 2019-2023.....	4
Tabel 1.2 Data Pra riset Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai	5
Tabel I.3 Data Pra riset Kinerja Dinas Pegawai Kota Pagar Alam	7
Tabel I.4 Data Pra Riset Kepuasan Kerja.....	8
Tabel I.5 Data Pra Riset Work Life Balance	9
Tabel.I.6 Data Pra Riset Pengembangan Karir.....	10
Tabel II.1 Persamaan dan perbedaan Penelitian	28
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian	33
Tabel III.2 Jumlah Pegawai Dinas Pertanian Kota Pagar Alam.....	33
Tabel IV.I Uji Validitas	46
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas.....	47
Tabel VI.3 Jenis Kelamin Responden	48
Tabel VI.4 Pendiidkan Responden	49
Tabel VI.5 Masa Kerja Responden	50
Tabel IV.6 Kinerja Karyawan	51
Tabel IV.7 Kepuasan Kerja	53
Tabel IV.8 Work Life Balance	55
Tabel IV.9 Pengembangan Karir	57
Tabel IV.10 Analisis Regresi Linear Berganda.....	59
Tabel IV.11 Hasil Uji Hipotesis Simultan F	61
Tabel IV.12 Hasil Uji Hipotesis Parsial t	62
Tabel IV.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi	63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	31

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Jadwal Penelitian	80
Lampiran 2: Kuesioener	81
Lampiran 3: Tabulasi.....	85
Lampiran 4: Frekuensi Jawaban Responden	88
Lampiran 5: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	96
Lampiran 6: Hasil Uji F, Uji t, dan Uji R, Koefisien Determinasi.....	100
Lampiran 7: Tabel R.....	101
Lampiran 8: Tabel F.....	102
Lampiran 9: Tabel t.....	102
Lampiran 10: Surat keterangan telah melakukan riset	103
Lampiran 11: Kartu Aktivitas Bimbingan.....	104
Lampiran 12: Hasil Plagiat Turnitin.....	105
Lampiran 13: Bukti pelunasan BPP	106
Lampiran 14: Sertifikat AIK	107
Lampiran 15: Sertifikat Komputer	108
Lampiran 16: Sertifikat SPSS.....	109
Lampiran 17: Sertifikat SKPI.....	110
Lampiran 18: Biodata Penulis	111

ABSTRAK

Leonardo Zulkifli /212021016 /2025/ Pengaruh Kepuasan Kerja, Work Life Balance dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pertanian Kota Pagar Alam

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kepuasan kerja, work life balance dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Pagaralam secara simultan dan parsial. Jenis penelitian menggunakan jenis penelitian asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 50 responden yang diambil dengan metode *Proportionate Stratified Random Sampling*. Data utama yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan kuesioener. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji hipotesis F dan t serta koefisien determinasi. Hasil penelitian dari regresi linier berganda menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja, Work life balance dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Pagar Alam. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja, Work life balance dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja pegawai. Secara parsial menunjukkan bahwa Kepuasan Kerjamempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan, Work life balance mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan dan Pengembangan Karir mempengaruhi secara signifikan Kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Pagar Alam. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja sebesar 64,3%.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Work life balance, Pengembangan Karir dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Leonardo Zulkifli /212021016 /2025/ The Influence of Career Development, Work Life Balance and Job Satisfaction on Employee Performance in the Pagar Alam City Agriculture Service.

This research aims to determine the influence of job satisfaction, work life balance and career development on employee performance at the Pagaralam City Agriculture Service simultaneously and partially. This type of research uses associative research. The sample used was 50 respondents taken using the Proportionate Stratified Random Sampling method. The main data used is primary data using a questionnaire. The analysis technique uses multiple linear regression, F and t hypothesis testing and the coefficient of determination. The results of research from multiple linear regression show that job satisfaction, work life balance and career development affect the performance of employees of the Pagar Alam City Agriculture Service. The results of simultaneous hypothesis testing show that job satisfaction, work life balance and career development affect employee performance. Partially, it shows that Job Satisfaction significantly influences employee performance, Work life balance significantly influences employee performance and Career Development significantly influences the performance of Pagar Alam City Agriculture Service employees. The results of the coefficient of determination show that the variables of motivation, leadership and work environment are able to contribute to the ups and downs in performance by 64.3%.

Keywords: Job Satisfaction, Work life balance, Career Development and Employee Performance

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat Hasibuan, (2019:10).

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki karakteristik unik yang membedakannya dari sumber daya lainnya, seperti sumber daya alam atau modal. SDM adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal (rasio), perasaan (rasa), dan kehendak/karya (karsa) Lestari dan Nuryanti, (2022).

Kinerja dipengaruhi beberapa faktor salah satunya kepuasan kerja. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya mereka lebih cenderung termotivasi untuk bekerja dengan baik. Mereka lebih berkomitmen terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Kepuasan kerja menciptakan keterikatan emosional yang lebih dengan pekerjaan dan perusahaan, karyawan yang puas akan lebih terlibat focus dan produktif. Kepuasan kerja adalah perasaan individu terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan tersebut di tempat kerjanya Fauzan, (2022:34).

Rasa puas ini muncul dari kombinasi faktor perusahaan. Kepuasan kerja adalah sikap yang mendasari dalam bekerja untuk menunjukkan perbedaan jumlah penghargaan yang diterima dengan jumlah yang diyakini untuk mereka terima Setiono, (2020:34).

Kinerja karyawan akan meningkatkan secara signifikan jika mereka merasakan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja muncul secara fisik maupun psikis Pradana, (2019).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *work life balance*. *work life balance* sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena keseimbangan yang baik antara kehidupan dan pribadi dapat meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik di tempat kerja. Karyawan yang merasa memiliki keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi lebih cenderung merasa puas dan termotivasi. Mereka merasa dihargai oleh perusahaan karena dapat menjalani kehidupan pribadi yang sehat tanpa mengorbankan pekerjaan *Work life balance* adalah keadaan dimana pegawai mendapatkan jam kerja yang fleksibel dan menggunakannya dengan bebas sehingga dapat mengimbangkan pekerjaan dan komitmen lain di luar pekerjaan menurut Frame dan Hartog dalam Anggraeni dan Mulyana, (2021).

Menurut Mariati dalam Iswardhani Dkk., (2019) mengemukakan bahwa *work-life balance* adalah suatu kondisi dimana seseorang mampu menyeimbangkan tuntutan di dalam pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu pengembangan karir. Ketika pegawai merasa bahwa perusahaan berinvestasi dalam pengembangan mereka, mereka lebih termotivasi dalam pengembangan mereka, mereka lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik, mereka merasa dihargai dan memiliki tujuan jangka Panjang dalam organisasi, yang meningkatkan komitmen mereka terhadap pekerjaan perusahaan. Pengembangan karir merupakan suatu keadaan yang menunjukkan adanya peningkatan status individu di perusahaan. Dengan demikian, pengembangan karir merupakan langkah atau upaya individu untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman dalam bidang pekerjaan atau profesi tertentu. Tujuan dari pengembangan karir adalah untuk mencapai pertumbuhan kemajuan dalam karir individu itu sendiri menurut Hamali (2018).

Sinambela, (2019) pengembangan karir merupakan inisiatif yang diambil oleh perusahaan untuk mengatur jalur karir para pegawainya, yang dikenal sebagai manajemen karir. Manajemen karir ini mencakup langkah-langkah seperti perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan karir pegawai.

Menjaga *work life balance* dan memberikan kesempatan pengembangan karier, perusahaan tidak hanya mendukung

kesejahteraan karyawan tetapi juga mendorong produktivitas mereka Idrus, (2024). Melalui pendekatan ini, tujuan perusahaan dapat tercapai, sekaligus memastikan loyalitas dan kinerja optimal dari seluruh karyawan.

Dinas Pertanian Kota Pagaralam dibentuk seiring dengan perkembangan administrasi pemerintahan di Kota Pagaralam yang resmi menjadi daerah otonom pada tahun 2001. Kota ini sebelumnya merupakan bagian dari Kabupaten Lahat, Sumatera Selatan, sebelum ditingkatkan statusnya menjadi kota madya. Pada Dinas Pertanian Kota Pagaralam, khususnya petani kopi, ketidakstabilan harga kopi dapat menciptakan ketidakpastian ekonomi bagi petani, yang berujung pada stres dan Menurunnya Kepuasan Kerja. Dinas Pertanian Kota Pagaralam Dibentuk Seiring Dengan Perkembangan Administrasi Pemerintahan Di Kota Pagaralam Yang Resmi Menjadi Daerah Otonom Pada Tahun 2001. Kota. Dinas Pertanian Kota Pagar Alam yang bergerak dalam bidang pertanian dan melaksanakan urusan pemerintah daerah. Dinas Pertanian Kota Pagar Alam beralamatkan Jl. Laskar Wanita Mentarjo No.13, Pagar Wangi, Kec. Dempo Utara, Kota Pagar Alam , Sumatra Selatan 31515 Yang berdiri sejak tahun 2016.

Dinas Pertanian Kota Pagar Alam Mengalami Kesulitan dalam mencapai tujuan karena pegawai yang belum optimal. Hal ini bahwa teknologi pertanian terus berkembang, termasuk penggunaan alat pertanian modern ,pertanian presisi, serta penggunaan drone untuk pemantauan lahan. Adopsi teknologi ini masih menjadi tantangan bagi banyak petani kecil karena biaya dan akses terbatas. Dinas Pertanian memiliki peran penting dalam menjaga ketahanan

pangan nasional. mencakup pengelolaan produksi pangan lokal, impor pangan lokal, impor pangan, dan memastikan ketersediaan pangan cukup untuk seluruh Masyarakat.

Tabel I.1
Hasil Produktivitas Tanaman Kopi Dinas Pertanian Kota Pagar Alam
2019-2023

Tahun	Luas Area (Ha)	Produksi (Ton)	Presentasi Kenaikan (%)
2019	8.323	12.782	-41,6
2020	8.323	20.153	57
2021	8.323	23.011	14,2
2022	8.323	19.571	-14,9
2023	8.074	18.200	-7

Sumber: Dinas Pertanian Kota Pagar Alam, 2024.

Tabel I.1 Menjelaskan bahwa fluktuasi perubahan produksi biji kopi dalam kurun waktu 5 tahun. Produksi kenaikan kopi di pagar alam masih naik turun. Secara teknis, sebelum melakukan penyuluhan ke petani ada beberapa program yg dilakukan di dinas pertanian untuk menunjang pengetahuan pegawai seperti : Pelatihan Aplikasi Pupuk, Pelatihan stek sambung, Cara membudidayakan tanaman hortikultura dan perkebunan sesuai aturan kementerian dan beberapa program lain yg diselenggarakan oleh Pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan, maupun kementerian pertanian. Hal ini yang dapat menambah wawasan dan peluang jejang karir bagi pegawai dinas pertanian pagaralam. Untuk mengetahui permasalahan apa saja yang ada pada Dinas Pertanian Kota Pagar Alam peneliti memberikan Pra riset kepada 30 responden dengan beberapa pernyataan yang mengacu pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berikut data pra-riset sesuai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

karyawan Menurut Robbins dan Judge (2017) dan Menurut Kasmir (2020:189) yang terdiri atas 13 faktor.

Tabel 1.2
Data Pra riset Faktor-Faktor yang mempengaruhi
Kinerja Pegawai Di Dinas Pertanian Kota Pagar Alam

NO	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Sebagai seorang pegawai anda memiliki kemampuan serta keahlian dalam melaksanakan pekerjaan	25	5
2.	Memiliki pengetahuan tentang budaya kerja yang ada disini	22	8
3.	Apakah Anda merasa bahwa ruang kerja Anda cukup tenang dan nyaman untuk berfokus pada tugas Anda	20	10
4.	Apakah Anda merasa memiliki kemampuan komunikasi yang baik dalam menyampaikan ide atau pendapat kepada orang lain	25	5
5.	Anda merasa memiliki pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas pekerjaan atau studi Anda dengan efektif	9	21
6.	Anda merasa yakin bahwa rancangan kerja yang ada akan menghasilkan hasil yang diinginkan	12	18
7.	Anda merasa bahwa pengembangan pribadi adalah bagian penting dalam hidup Anda	23	7
8.	Anda merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan Anda karena kepuasan pribadi yang Anda dapatkan dari pekerjaan tersebut	18	12
9.	Anda merasa bahwa pemimpin Anda memberikan informasi yang cukup dan relevan kepada Anda untuk menyelesaikan tugas dengan baik	23	7
10.	Anda merasa bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan Anda mendukung tujuan dan kebutuhan tim	14	16
11.	Anda merasa puas dengan budaya organisasi secara keseluruhan	21	9
12.	Apakah Anda merasa bahwa pekerjaan Anda memberikan kepuasan pribadi dan profesional	25	5
13.	Anda merasa bahwa kebersihan dan keteraturan di tempat kerja dijaga dengan baik	12	18

Sumber : Hasil Pra-riset Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja Di Dinas Pertanian Kota Pagar Alam, 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat ditemukan permasalahan yang ada pada Dinas Pertanian Kota Pagar Alam seperti Pengembangan Karir, *Work Life Blance* yang memperkuat alasan penurunan kinerja pegawai di Dinas Pertanian

tersebut. Penurunan kinerja pegawai terjadi karena kurangnya kemampuan kinerja untuk mencapai hasil kuantitas yang telah ditetapkan di Dinas Pertanian Kota Pagar Alam. Pengembangan karir menjadi salah satu faktor yang menyebabkan menurunnya tingkat kinerja para pegawai, dimana pegawai tidak di berikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan seperti seminar dapat mempengaruhi performa kinerja para pegawai. Selain itu, Work Life Balance banyak pegawai bersantai-santai saat jam kerja yang menyebabkan waktu yang digunakan tidak efisien dan banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan. Hal ini perlu menjadi perhatian agar pegawai dapat bekerja dengan optimal. Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Kepuasan Kerja dimana dinas pertanian tidak memberikan upah yang sesuai dengan kontrak, tetapi melakukannya secara terlambat dan tidak tepat waktu. Hal ini menyebabkan pegawai menghambat kerja sama antar tim hal ini bisa mempengaruhi kepuasan pegawai jika tidak dilakukan oleh seorang pimpinan yang menyebabkan rendahnya kinerja. Kinerja para pegawai di Dinas Pertanian Kota Pagar Alam dipengaruhi oleh beberapa faktor penting, di antaranya pengembangan karir, *work life balance*, dan kepuasan kerja. Secara umum, pengembangan karir yang terstruktur dan terbuka memberikan motivasi meningkatkan kompetensinya, sehingga berdampak positif pada produktivitas dan kualitas kerja.

Tabel I.3
Data Pra riset Kinerja Dinas Pegawai Kota Pagar Alam

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Pegawai telah mencapai tingkat kualitas pekerjaan yang hampir mendekati kesempurnaan	13	17
2.	Pegawai telah mencapai jumlah target yang diinginkan oleh pemimpin	14	16
3.	Pegawai menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu	13	17
4.	Pegawai aktif mengembangkan keterampilan dan pengetahuan agar lebih efektif dalam bekerja	18	12

Sumber : Dinas Pertanian Kota Pagar Alam, 2024.

Berdasarkan Tabel 1.3 pengamatan dilapangan dapat dilihat beberapa masalah yang timbul dari pernyataan yang mewakili indikator variabel banyak yang menjawab tidak pada poin pertama yaitu kualitas kerja pegawai sudah memenuhi standar yang diterapkan dinas pertanian, yang membuat pegawai lelah yang dimana mengakibatkan kualitas pegawai menurun. Hal ini ditandai dengan omset yang rendah sebagaimana di sajikan di Tabel I.1.

Pegawai berkomitmen untuk memberikan informasi untuk memberikan informasi yang akurat . Hal ini berkaitan dengan indikator kejujuran pegawai yang kurang mengacu pada perilaku dimana seorang karyawan tidak sepenuhnya jujur atau transparan dalam menjalankan tugas mereka. Ini bisa berupa Tindakan kecil seperti menyembunyikan kesalahan, melaporkan jam kerja yang tidak sesuai dengan kenyataan, atau memberikan informasi yang tidak akurat. Dalam skala yang lebih besar, hal ini mencakup kecurangan, manipulasi data, atau pencurian aset di kantor dinas pertanian.

Inisiatif pemikiran yang kurang merujuk pada situasi dimana seseorang

tidak secara aktif atau kreatif mengambil langkah-langkah dalam menghasilkan ide-ide baru atau Solusi. Hal ini sering terjadi Ketika induvidu hanya mengikuti intruksi atau alur yang sudah ada tanpa memberikan sumbangsih pemikiran yang lebih mendalam atau inovasi.

Tabel I.4
Data Pra Riset Kepuasan Kerja Dinas Pertanian Kota Pagar Alam

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Pegawai menghasilkan pekerjaan dengan kualitas tinggi yang memenuhi standar perusahaan	18	12
2.	Upah yang diberikan sesuai dengan kontrak kerja	11	19
3.	Promosi jabatan dilakukan berdasarkan prestasi dan hasil kerja pegawai	10	20
4.	Pengawas saya memberikan dukungan dan arahan untuk mengatasi masalah pekerjaan	20	10
5.	Rekan Kerja selalu mambantu dalam menyelesaikan tugas dan memberikan solusi dalam bekerja .	12	18

Sumber : Dinas Pertanian Kota Pagar Alam, 2024

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas dan pengamatan dilapangan dapat dilihat beberapa masalah yang timbul dari pernyataan yang mewakili indikator variabel yang dibahas yaitu kepuasan kerja dengan upah yang diberikan perusahaan dengan kontrak kerja banyak yang menjawab tidak. Hal ini berkaitan pada indikator upah yang mana perusahaan tidak memberikan upah yang sesuai dengan kontrak.

Indikator promosi jabatan banyak yang menjawab tidak berarti situasi dimana seorang karyawan tidak mendapatkan kenaikan pangkat atau peningkatan posisi dalam sebuah organisasi. Meskipun mungkin ada berbagai alasan dibalik tidak adanya promosi, secara umum,hal ini bisa mempengaruhi

kepuasan pegawai jika tidak dilakukan dengan baik. Selanjutnya indikator hubungan dengan rekan kerja banyak yang menjawab tidak. Hal ini bahwa seseorang tidak memiliki interaksi atau hubungan social yang disignifikan ditempat kerja. Ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor seperti kurang komunikasi yang bisa menghambat kerja sama tim.

Tabel I.5
Data Pra Riset Work Life Balance
Dinas Pertanian Kota Pagar Alam

NO	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Pegawai menyelesaikan tugasnya dengan tepat Waktu	10	20
2.	Pegawai merasa dapat mengelola waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi	14	16
3.	Pegawai merasa dihargai atas kontribusi yang diberikan di tempat bekerja	17	13

Sumber : Dinas Pertanian Kota Pagar Alam, 2024.

Dapat dilihat dari Tabel 1.5 pada indikator pertama banyak yang menjawab tidak, hal ini menunjukkan beberapa pegawai tidak menyelesaikan pada waktu yang diberikan. Seperti banyak pegawai bersantai-santai saat ada pekerjaan belum diselesaikan, sehingga jam kerja atau waktu yang digunakan tidak efisien. Indikator selanjutnya yaitu keseimbangan keterlibatan banyak yang menjawab tidak, Hal ini cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang rendah, kurangnya inovasi, dan keterikatan emosional yang minim, hal ini dapat mempengaruhi kesejahteraan pegawai dan berdampak negatife pada seluruh pegawai yang bekerja. Selanjutnya indikator keseimbangan kepuasan banyak yang menjawab tidak, mengacu pada tidak kesesuaian atau ketidakseimbangan antara harapan dan kenyataan dalam konteks kepuasan,

baik dalam hubungan pribadi, pekerjaan atau pengalaman lainnya seperti bekerja keras namun tidak mendapatkan penghargaan yang setimpal akan merasa kecewa.

Tabel I.6
Data Pra Riset Pengembangan Karir
Dinas Pertanian Kota Pagar Alam

NO	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Pegawai harus memiliki langkah-langkah yang jelas untuk mencapai tujuan karirnya	11	19
2.	Pegawai aktif mencari peluang untuk mengembangkan keterampilan untuk perusahaan	20	10
3.	Pegawai merasa didukung oleh atasannya dalam mengikuti program pengembangan karir	12	18
4.	Atasan menerima pegawai untuk memberikan umpan balik	17	13

Sumber : Dinas Pertanian Kota Pagar Alam, 2024.

Dapat dilihat dari Tabel 1.6 pada indikator pertama yaitu perencanaan karir bekerja banyak yang menjawab tidak pegawai tidak bisa menentukan tujuan karir yang jelas dan spesifik posisi tertentu yang ingin dicapai dalam waktu tertentu rancangan ini mencakup pendidikan lanjutan, pelatihan, atau menthorsip. selanjutnya indikator pengembangan karir banyak yang menjawab tidak dapat diartikan pegawai tidak diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan, seminar, atau kursus yang dapat membantu mereka untuk mengembangkan kemampuan profesional mereka.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja, *work life balance* dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Pagaralam?
2. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Pagaralam?
3. Apakah ada pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian Kota Pagaralam?
4. Apakah ada pengaruh pengembangan karir Terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pertanian Kota Pagaralam?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka didapat tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, *work life balance* dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Pagaralam?
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Pagaralam?
3. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Pagaralam?

4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Pagaram?

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Memberikan kontribusi ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan kepuasan kerja, *work life balance* dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Pagar Alam.

2. Bagi Perusahaan

Menyediakan informasi yang berguna dalam meningkatkan kepuasan kerja, *work life balance* dan pengembangan karir menciptakan kinerja yang mendukung kinerja pegawai.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya yang berkaitan dengan manajemen Sumber daya manusia terutama mengenai pengaruh kepuasan kerja, *work life balance* ,dan pengembangan karir terhadap kinerja. Penelitian ini berharap dapat menambah pengetahuan, wawasan serta menjadi referensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, A., & Wulandari, W. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 1(2), 14-19.
- Alfani, M. H. (2018). Analisis pengaruh quality of work life (qwl) terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan PT. Bank BRI Syariah Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 1(1), 1-13.
- Andini, N. P. (2024). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Perkebunan (Studi Kasus PT. Miramontana). *Jurnal Adijaya Multidisplin*, 2(04), 484-491.
- Andriani, R., Ahman, E., & Santoso, B. (2020). *Conditional Process Pada Manajemen SDM: Perspektif Polychronicity, Kepuasan Kerja, Engagement Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Turnover Intention*. Gracias Logis Kreatif. dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Fatmi, N., & Fauzan, F. (2022). Kajian pendekatan etnopedagogi dalam pendidikan melalui kearifan lokal Aceh. *Al-Madaris Jurnal Pendidikan Dan Studi Keislaman*, 3(2), 31-41.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657- 666.
- Hasibuan, A. P. H., Ginting, R., & Effendi, I. (2019). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Pada Sektor Pertanian di Sumatera Utara*. *AGRISAINS: Jurnal Ilmiah Magister Agribisnis*, 1(1), 10-17.
- Idrus, M. I. (2024). Dampak Work-Life Integration Terhadap Kesejahteraan Karyawan Dan Produktivitas Kerja: A Systematic Literature Riview. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(3), 6396-6405.
- J. R., & Ragunan, J. S. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Jenderal Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 1-17.

- Lee, D. J., Yu, G. B., Sirgy, M. J. (2023). Testing the benefits theory of leisure wellbeing. *Applied Research in Quality of Life*, 18(5), 2705-2748.
- Lestari, E. A., & Nuryanti, N. (2022). Pentingnya Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Anak. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(5), 3689-3694.
- Muslimin, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 6(2), 387-402.
- Nurhabiba, M. (2020). Social support terhadap work-life balance pada karyawan. *Cognicia*, 8(2), 277-295.
- Pradana, T. P. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Madiun).
- Putra, F. M., & Indrawijaya, S. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Kepemimpinan Spiritual Pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 13(05), 1522-1534.
- S. E. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Seninasari, W., & Ridwan, M. S. (2025). Pengaruh Work-Life Balance, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 3(2), 567-581.
- Sutrisno, S., Cahyono, D., & Qomariah, N. (2017). Analisis kualitas pelayanan, kepercayaan serta citra koperasi terhadap kepuasan dan loyalitas anggota. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 7(2).
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Deepublish.
- Tobari., (2015). *Membangun Budaya Organisasi Dalam Instansi Pemerintahan*.
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja: Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Penerbit P4I.

Wisanggeni, D. H., Saputra, D. D., & Prasetio, T. (2024). Analisis Kompensasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan: Kajian Literasi. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(4), 116-131.

Yuniarsih, T. & Suwatno. (2016). Manajemen sumber daya manusia: teori,aplikasi,dan isu penelitian. Bandung: Alfabeta