

PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA TETAP LESTARI JAKARTA SELATAN

Ferdian¹, Nariah²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ferdianponiran@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen02459@unpam.ac.id

Abstract

This research aims to determine the effect of career development on employee job satisfaction at PT. Prima Fixed Lestari, this research uses quantitative methods. The sampling technique uses a saturated sample and a population of 60 employees. The data collection technique in this research used a questionnaire. The analysis method uses instrument testing, classical assumption testing, regression testing, correlation coefficient and determination coefficient testing and hypothesis testing. The research results show that career development (X1) influences job satisfaction (Y) by obtaining the regression equation $Y = 6.748 + 0.744 X1$. Hypothesis testing shows a calculated t value of $13.503 > 2,001$ or a sig probability of $0.000 < 0.5$. Meanwhile, the correlation value is 0.871, which means it has a very strong influence. The determination value is 75.9% while the remaining 24.1% is influenced by other factors. Compensation (X2) influences job satisfaction (Y) by obtaining the regression equation $Y = 5.239 + 0.796 X2$. Hypothesis testing shows a calculated t value of $15.586 > 2,001$ or a sig probability of $0.000 < 0.5$. Meanwhile, the correlation value is 0.898, which means it has a very strong influence. The determination value is 80.7% while the remaining 19.3% is influenced by other factors. And career development (X1) and compensation (X2) have a positive and significant effect on job satisfaction (Y) by obtaining the regression equation $Y = 4.097 + 0.319 X1 + 0.510 X2$. Meanwhile, the correlation value is 0.918, which means it has a very strong influence. The determination value is 84.3% while the remaining 15.7% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained $F_{count} > F_{table}$ ($152.601 > 2,001$), this was also strengthened by the probability significance of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Influence of career development; compensation; job satisfaction

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prima Tetap Lestari, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Adapun tehnik sampling yaitu menggunakan sampel jenuh dan jumlah populasi sebanyak 60 orang karyawan. Tehnik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Metode analisis menggunakan pengujian instrument, pengujian asumsi klasik, pengujian regresi, pengujian koefisiensi korelasi dan koefisien determinasi serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) dengan memperoleh persamaan regresi $Y = 6,748 + 0,744 X1$. Uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung $13,503 > 2,001$ atau probabilitas sig $0,000 < 0,5$. Sedangkan nilai korelasi sebesar 0,871 yang artinya memiliki pengaruh yang sangat kuat. Nilai determinasi sebesar 75,9% sedangkan sisanya 24,1% di pengaruhi oleh faktor lain. Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) dengan memperoleh persamaan regresi $Y = 5,239 + 0,796 X2$. Uji hipotesis

menunjukkan nilai t hitung $15,586 > 2,001$ atau probabilitas $\text{sig } 0,000 < 0,5$. Sedangkan nilai korelasi sebesar $0,898$ yang artinya memiliki pengaruh yang sangat kuat. Nilai determinasi sebesar $80,7\%$ sedangkan sisanya $19,3\%$ di pengaruhi oleh faktor lain. Dan Pengembangan karir (X_1) dan Kompensasi (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 4,097 + 0,319 X_1 + 0,510 X_2$. Sedangkan nilai korelasi sebesar $0,918$ yang artinya memiliki pengaruh yang sangat kuat. Nilai determinasi sebesar $84,3\%$ sedangkan sisanya $15,7\%$ di pengaruhi oleh faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}} (152,601 > 2,001)$, hal tersebut di perkuat juga dengan probability signifancy $0,000 < 0,05$.

Kata kunci: Pengaruh Pengembangan karir; Kompensasi; Kepuasan Kerja

1. PENDAHULUAN

Dalam rangka menghadapi era globalisasi seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan. Masalah tersebut disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun kurang optimalnya hasil kinerja dari sumber daya manusia (SDM) yang ada pada perusahaan tersebut. SDM memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis didalam organisasi untuk mencapai tujuan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan. SDM merupakan salah-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Satu-satunya sumber daya yang memiliki ratio, rasa dan karsa. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam pencapaian tujuan. Adanya SDM yang berpotensi diharapkan akan memberikan hasil kinerja yang baik pada perusahaan dikemudian hari dalam mencapai tujuan nya. Keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan demi mewujudkan visi dan misinya sangat tergantung dari peran dan kualitas sumber daya manusia yang ada didalam organisasi tersebut

PT. Prima Tetap Lestari merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pengelolaan atau manajemen properti yang handal dan professional sudah menjadi kebutuhan mutlak untuk perkantoran, industri dan bangunan lainnya yang berada terletak dikawasan Jakarta. Bagi perusahaan ini, karyawan merupakan salah

satu aset yang sangat penting yang harus dijaga, karena keberadaan karyawan sangat mempengaruhi perusahaan dalam kemampuan bersaing dengan kompetitor. Dalam mencapai tujuannya PT. Prima Tetap Lestari sangat menyadari pentingnya memiliki karyawan yang berkualitas guna menyelaraskan visi dan misi perusahaan. Namun perusahaan masih menyadari kurangnya Kepuasan kerja SDM. Kepuasan kerja secara umum menyangkut kondisi perasaan atau emosi seseorang terhadap pekerjaan. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya dapat dicerminkan sikap positif atau perasaan senang terhadap tugas pekerjaan. Selain itu dalam bekerja ditunjukkan adanya gairah dan semangat kerja, disiplin dan sebagainya. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yaitu penggambaran seseorang terhadap pekerjaan dari segi perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan, puas atau tidak puas dalam kinerja karyawan tersebut.

Berikut hasil pra survey Kepuasan kerja Karyawan PT. Prima Tetap Lestari:

Tabel 1.1
Hasil Pra Survey Mengenai
Kepuasan Kerja (Y) PT. Prima Tetap Lestari

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%	Jumlah
1	Apakah anda nyaman dan menikmati pekerjaan anda	20	66,7	10	33,3	30
2	Apakah gaji yang diterima sesuai dengan yang diharapkan.	10	33,3	20	66,7	30
3	Adakah promosi jabatan yang ditawarkan	5	16,7	25	83,3	30
4	Apakah peran atasan sudah mampu memotivasi anda bekerja	13	43,3	17	56,7	30
5	Apakah rekan kerja bisa membuat kenyamanan dalam bekerja	20	66,7	10	33,3	30

Sumber: Hasil survey karyawan 2023

Dapat dilihat dari hasil pra survey yang dijawab oleh beberapa karyawan PT. Prima Tetap Lestari terlihat pada tabel diatas, sesuai dengan hasil pra survey yang telah dijawab oleh 30 karyawan. Pada pertanyaan pertama dan kelima sebanyak 20 memberikan jawaban "YA" dengan

persentase sebesar 66,7%, yang artinya pekerjaan yang dijalani dan rekan kerja masih membuat kenyamanan dan kestabilan dalam bekerja . Dan untuk pertanyaan kedua sebanyak 20 memberikan jawaban “TIDAK” dengan persentase sebesar 66,7%, yang artinya gaji yang diterima belum sesuai yang diharapkan oleh karyawan. Pertanyaan ketiga sebanyak 25 memberikan jawaban “TIDAK” yang artinya Penawaran promosi jabatan atau kenaikan jabatan belum banyak diketahui atau terbuka untuk seluruh karyawan lalu pertanyaan yang keempat sebanyak 17 memberikan jawaban “TIDAK” dengan persentase 56,7% yang artinya peran atasan masih belum mampu memberikan motivasi kepada seluruh karyawan.

Menurut Sunyoto (2015:184) Pengembangan karir adalah suatu proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi secara umum

Berikut adalah hasil pra survei Pengembangan Karir PT. Prima Tetap Lestari:

Tabel 1.2
 Hasil Pra Survey Mengenai Pengembangan Karir (X1) PT. Prima Tetap Lestari

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%	Jumlah
1	Adakah penilaian dan evaluasi kerja setiap periodenya	10	33,3	20	66,7	30
2	Adakah penghargaan atas prestasi kerja	10	33,3	20	66,7	30
3	Apakah melihat latar belakang pendidikan Dalam proses seleksi karyawan	18	60	12	40	30
4	Adakah Frekuensi pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan	10	33,3	20	66,7	30
5	Apakah penerimaan karyawan dilihat berdasarkan pengalaman kerjanya.	17	56,7	13	43,3	30

Sumber: Hasil survey karyawan 2023

Dapat dilihat dari hasil pra survey yang dijawab oleh beberapa karyawan PT. Prima Tetap Lestari terlihat pada tabel diatas, sesuai dengan hasil pra survey yang telah dijawab oleh 30 karyawan. Pada pertanyaan ketiga dan kelima sebanyak 18 dan 17 memberikan jawaban “YA” dengan persentase sebesar 60% dan 56,7%, yang artinya latar belakang pendidikan masih menjadi pertimbangan untuk seleksi yang ditentukan dan perusahaan pun dalam penerimaan karyawan masih dilihat dari pengalaman pekerja yang melamar. Dan untuk pertanyaan pertama, kedua dan keempat sebanyak 20 memberikan jawaban “TIDAK” dengan persentase sebesar 66,7%, yang pertama artinya penilaian dan evaluasi masih belum berjalan secara baik untuk menilai pengembangannya dan yang kedua artinya penghargaan atas prestasi kerja masih belum bisa dirasakan oleh semua karyawan, keempat artinya belum merata dalam pelatihan

kerja untuk disetiap karyawan demi kemajuan pengetahuan kerjanya.

Selanjutnya salah satu upaya untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi kerja kepada seluruh karyawan perusahaan. Kompensasi kerja adalah pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Pemberian motivasi juga dapat menjadi salah satu cara dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi sangat penting diberikan kepada karyawan karena akan membangkitkan semangat untuk bekerja dan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Kompensasi dapat berfungsi sebagai cara atau perangkat untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan finansial sebuah perusahaan, semakin kecil kompensasi yang diberikan bukan tidak berarti semakin banyak keuntungan yang akan disimpan perusahaan. Hal ini dikarenakan semakin baik kompensasi yang diberikan, maka semakin efektif karyawan dalam bekerja, yang berarti semakin bertambah produktif sekaligus menambah kreativitas karyawan di lingkup perusahaan tersebut secara umum. Dengan demikian, efektivitas karyawan ini secara tidak langsung akan berdampak pada pertumbuhan ekonomi dan finansial sebuah perusahaan.

Berikut adalah hasil pra survey Kompensasi PT. Prima Tetap Lestari:

Tabel 1.3
 Hasil Pra Survey Mengenai Kompensasi Kerja (X2) PT. Prima Tetap Lestari

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%	Jumlah
1	Apakah pemberian Gaji sudah sesuai aturan yang berlaku.	10	33,3	20	66,7	30
2	Adakah insentif yang diberikan apabila jam kerja lebih	18	60	12	40	30
3	Adakah tunjangan dalam meningkatkan kesejahteraan hidup	5	16,7	25	83,3	30
4	Apakah fasilitas kerja mampu menunjang kelayakan kerja	8	26,7	22	73,3	30

Sumber: Hasil survey karyawan 2023

Dapat dilihat dari hasil pra survey yang dijawab oleh beberapa karyawan PT. Prima Tetap Lestari terlihat pada tabel diatas, sesuai dengan hasil pra survey yang telah dijawab oleh 30 karyawan. Pada pertanyaan kedua sebanyak 18 memberikan jawaban “YA” dengan persentase sebesar 60%, yang artinya Insentif yang diberikan tidak semua dirasakan atau diterima oleh karyawan. Dan untuk pertanyaan pertama, ketiga dan keempat sebanyak 20,25 dan 22 memberikan jawaban “TIDAK” dengan persentase sebesar 66,7%,83,3% dan 73,3% yang pertama artinya gaji yang diberikan masih belum berdasarkan aturan

pemerintah yang berlaku saat ini. Berikutnya yang ketiga dan keempat artinya tunjangan yang diberikan belum bisa menyejahterakan karyawan dan fasilitas masih belum mampu menjadi kelayakan dalam melakukan pekerjaan

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Hanum Hotma Sinaga, Ceacilia Tri Wahyanti Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana. Vol 8 No 2, 2019 “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) UID JATENG Dan D.I YOGYAKARTA” Metode penelitian menggunakan Kuantitatif. Hasil pengujian memperoleh bukti empiris bahwa hipotesis 1 (H1) diterima dengan koefisien positif. Hal ini berarti pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja para karyawan di PT PLN (Persero) UID Jateng & DIY Hipotesis 2 (H2) juga diterima dengan koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi, besar, dan sering kompensasi yang diberikan untuk para karyawan pada PT PLN (Persero) UID Jateng & DIY maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan para karyawan dalam bekerja.

Misbachul Munir, Fayola Issalillah, Didit Darmawan, Ella Anastasya Sinambella, Rahayu Mardikaningsih Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 1, Januari 2022 “Pengembangan Kepuasan Kerja Karyawan Yang Ditinjau Dari Kebijakan Kompensasi Dan Sistem Pengembangan Karir” Metode penelitian menggunakan Kuantitatif. Hasil dari uji t. Hasil batas nilai yang digunakan adalah di bawah 5% dan diperoleh nilai signifikan yang diperoleh oleh kompensasi (X.1) adalah 0,000. Hasil ini menunjukkan peran kompensasi pada kepuasan kerja punya dampak nyata. Hasil yang diperoleh peningkatan karir (X.2). Variabel peningkatan karir (X.2) memperoleh nilai signifikan 0,014. Hasil ini membuktikan bahwa kepuasan karyawan dipengaruhi oleh peningkatan karir secara parsial.

Dicky Surya Handoko, Muis Fauzi Rambe Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara 2018. Vol 1 No.1, September 2018 “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja” Metode penelitian ini menggunakan Kuantitatif. “Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan

kerja” hasil penelitian hipotesis (H4) bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di PT. Bank Sumut sebesar 38,6 %. Dengan demikian artinya semakin baik pengembangan karir di PT. Bank Sumut maka semakin baik juga kepuasan kerja di PT. Bank Sumut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya kurang efesienya kepuasan kerja pada PT. Bank Sumut Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja” penelitian hipotesis (H5) bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di PT. Bank Sumut sebesar 5.7 %. Dengan demikian artinya semakin baik kompensasi di PT. Bank Sumut maka semakin baik juga kepuasan kerja di PT. Bank Sumut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya kurang efesienya kepuasan kerja di PT. Bank Sumut.

Ahmad Miftahul Fadli, Agung wahyu Handaru, Cristian Wiradendi Wolor Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia 2022. Vol 3 No. 1 2022 “Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Di Bekasi” Metode penelitian ini menggunakan Kuantitatif. Hasil penelitian ini mengungkapkan: 1) Deskripsi kompensasi, perkembangan karir, dan kepuasan kerja pada PT Y. 2) Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT X. 3) Pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Y. 4) Kompensasi dan perkembangan karir secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikansi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Y.

Laily Maghfiroh, S. Pantja Djati. Manajemen Universitas Mercu Buana Vol VII No. 3 2017. “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. ALUN ALUN INDONESIA KREASI” Metode penelitian ini menggunakan Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir, kompensasi dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Alun Alun Indonesia Kreasi. Hasil uji parsial analisis menunjukkan adanya pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, sedangkan, pengembangan karir secara parsial tidak mempengaruhi kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan

memberikan extra tunjangan terhadap karyawan yang sudah berdedikasi terhadap perusahaan dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

Ika Mawardani, Novrihan Leily Nasution Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu. 2021. Vol 2 NO 1, juli 2021 "Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhan Batu Utara" Metode penelitian ini menggunakan Kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Berdasarkan hasil penelitian Uji F menunjukkan bahwa Pengembangan Karir, Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama (simultan) terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhan batu Utara Berdasarkan koefisien determinasi Kepuasan kerja mampu dijelaskan oleh Pengembangan Karir,

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode cronbach alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum St^2}\right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat

di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

- 2) Analisis Regresi Linier Berganda
 Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

- d. Uji Koefisien Korelasi
 Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2.rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

- e. Analisis Koefisien Determinasi
 Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

- f. Uji Hipotesis
 1) Uji Regresi Parsial (Uji t)
 Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel

dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
 b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
- 2) Uji Simultan (Uji F)
 Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (a) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.7
 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X1)

Variabel	Pernyataan	Nilai Korelasi (r hitung)	r tabel	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)	Penilaian dan evaluasi kerja memenuhi prinsip obyektivitas	0,807	0,254	Valid
	Penilaian dan evaluasi akan mampu menambah kinerja karyawan	0,775	0,254	Valid
	Penawaran promosi jabatan atas prestasi kerja karyawan.	0,839	0,254	Valid
	Pemberian penghargaan kepada karyawan atas prestasi kerja.	0,727	0,254	Valid
	Melihat latar belakang pendidikan dalam proses seleksi karyawan	0,622	0,254	Valid
	Perusahaan melihat latar belakang pendidikan dalam proses kenaikan jabatan	0,766	0,254	Valid
	Pelatihan kerja sudah berjalan sesuai dengan program pelatihan yang dicantumkan	0,754	0,254	Valid
	Pelatihan kerja yang diberikan mampu meningkatkan keterampilan kerja karyawan	0,799	0,254	Valid
	Pengaman posisi jabatan dilihat dari pengalaman kerja	0,830	0,254	Valid
	Penerimaan karyawan dilihat dari pengalaman kerja	0,747	0,254	Valid

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 22, (2023)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, dapat peneliti jelaskan bahwa nilai r hitung dari data primer hasil pengolahan SPSS versi 22 yang menerangkan bahwa penelitian ini menggunakan r tabel Two Tailed (pengujian 2 arah), arti dari pengujian dua arah ini ialah karena arah hipotesis belum diketahui atau dengan kata lain tujuan dari penelitian ini hanya untuk mengetahui ada atau tidak hubungan antar variabel. Nilai r tabel didapat dari nilai r tabel statistik menggunakan uji dua arah dengan rumus $DF = n (\text{responden}) - 2$ atau $DF = 60 - 2 = 58$. Dapat dilihat pula semua item pernyataan pada variabel Pengembangan karir (X1) berada di atas angka 0,254 atau ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$), maka semua item pernyataan pada variabel Pengembangan karir (X1) dinyatakan Valid.

Tabel 4.8
 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

Variabel	Pernyataan	Nilai Korelasi (r hitung)	r tabel	Keterangan
Kompensasi (X2)	Gaji yang diberikan sesuai dari peraturan atau standar pemerintah	0,801	0,254	Valid
	Gaji yang diberikan sesuai dengan posisi dari jabatan saya saat ini	0,788	0,254	Valid
	Pemberian lembur untuk menambah motivasi kerja	0,727	0,254	Valid
	Perusahaan memberikan insentif berdasarkan lama bekerja	0,703	0,254	Valid
	Puas dengan tunjangan yang diberikan perusahaan saat ini	0,642	0,254	Valid
	Pemberian jaminan hari tua yang diberikan sesuai hak karyawan	0,737	0,254	Valid
	Pemberian tunjangan kesehatan sesuai aturan yang berlaku	0,802	0,254	Valid
	Tersedia fasilitas tempat ibadah, pantry, toilet, tempat makan (kantin) yang layak dan bersih	0,685	0,254	Valid
	Fasilitas kursi, meja, komputer, printer masih kondisi layak pakai.	0,538	0,254	Valid
	Kelengkapan fasilitas kerja yang ada saat ini mendukung kelancaran proses bekerja karyawan	0,672	0,254	Valid

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 22, (2023)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, dapat peneliti jelaskan bahwa nilai r hitung dari data primer hasil pengolahan SPSS versi 22 yang menerangkan bahwa penelitian ini menggunakan r tabel Two Tailed (pengujian 2 arah), arti dari pengujian dua arah ini ialah

karena arah hipotesis belum diketahui atau dengan kata lain tujuan dari penelitian ini hanya untuk mengetahui ada atau tidak hubungan antar variabel. Nilai r tabel didapat dari nilai r tabel statistik menggunakan uji dua arah dengan rumus $DF = n (\text{responden}) - 2$ atau $DF = 60 - 2 = 58$. Dapat dilihat pula semua item pernyataan pada variabel Kompensasi (X2) berada di atas angka 0,254 atau ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$), maka semua item pernyataan pada variabel Kompensasi (X1) dinyatakan Valid.

Tabel 4.9
 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	Pernyataan	Nilai Korelasi (r hitung)	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Tingkat pekerjaan yang secara mental dan menantang	0,634	0,254	Valid
	Tugas pekerjaan yang diberikan saat ini sesuai dengan kemampuan kerja karyawan	0,714	0,254	Valid
	Keefektifan pemberian motivasi dari manajer untuk meningkatkan semangat kerja	0,758	0,254	Valid
	Atasan membuat keputusan yang adil dan bijaksana dalam mengambil tindakan	0,761	0,254	Valid
	Besaran gaji yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan hidup saat ini	0,714	0,254	Valid
	Puas dengan gaji yang diterima saat ini	0,702	0,254	Valid
	Penawaran promosi jabatan disetiap bagian divisinya	0,797	0,254	Valid
	Program promosi jabatan saat ini sudah sesuai dengan harapan	0,714	0,254	Valid
	Rekan kerja bisa bekerjasama dalam bekerja	0,666	0,254	Valid
Menjalin hubungan harmonis sesama rekan kerja	0,573	0,254	Valid	

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 22, (2023)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, dapat peneliti jelaskan bahwa nilai r hitung dari data primer hasil pengolahan SPSS versi 22 yang menerangkan bahwa penelitian ini menggunakan r tabel Two Tailed (pengujian 2 arah), arti dari pengujian dua arah ini ialah karena arah hipotesis belum diketahui atau dengan kata lain tujuan dari penelitian ini hanya untuk mengetahui ada atau tidak hubungan antar variabel. Nilai r tabel didapat dari nilai r tabel statistik menggunakan uji dua arah dengan rumus $DF = n (\text{responden}) - 2$ atau $DF = 60 - 2 = 58$. Dapat dilihat pula semua item pernyataan pada variabel Kepuasan kerja (Y) berada di atas angka 0,254 atau ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$), maka

semua item pernyataan pada variabel Kepuasan kerja (Y) dinyatakan Valid

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.10
 Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai r tabel	Keterangan
1	Pengembangan Karir	0,922	0,60	Reliabel
2	Kompensasi	0,891	0,60	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,886	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer hasil pengolahan SPSS 22, 2023

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa variabel Pengembangan karir berdasarkan croncobach's alpha memiliki nilai sebesar 0,922, variabel Kompensasi memiliki nilai sebesar 0,891 dan variabel Kepuasan kerja memliki nilai sebesar 0.886. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel atau konsistensi. Hal ini dibuktikan dengan nilai croncobach's alpha lebih besar dari nilai r tabel (0.254)..

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.11
 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test Tests of Normality

		Unstandardized Residual
N		60
Normal	Mean	,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2,89240038
Most Extreme	Absolute	,089
Differences	Positive	,049
	Negative	-,089
Test Statistic		,089
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Data yang diolah SPSS 22, (2023)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat nilai Asymp. Sig (2- Tailed) yaitu 0,200 sehingga lebih besar dari 0,05 atau 0,200>0,05, maka data diketahui pada penelitian ini berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.12
 Nilai Tolerance dan VIF Coefficients^a

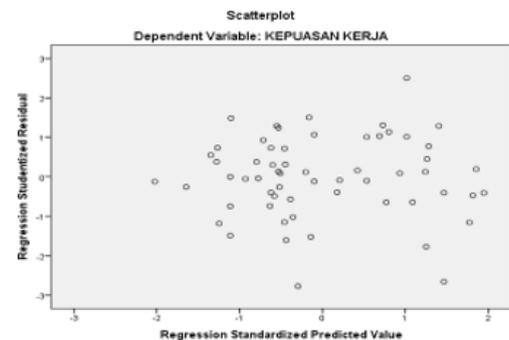
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	4,097	1,576		2,599	,012		
Pengembangan Karir	,319	,089	,374	3,579	,001	,253	3,946
Kompensasi	,510	,093	,576	5,515	,000	,253	3,946

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data yang diolah SPSS 22 (2023)

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai Tolerance yang bisa didapat dari hasil yang diolah SPSS versi 22 yaitu 0,253 yang artinya nilai Tolerance >0,10. Lalu dilihat nilai VIF yaitu 3,946 yang artinya < 10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa pada kedua variabel bebas diatas tidak terjadi Multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3
 Scatterplot

Sumber: Data primer hasil pengolahan SPSS versi 22 (2023)

Dari gambar scatterplot diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik dibagian atas dan bawah maupun disekitar angka nol lalu penyebaran titik-titik tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali dan juga titik-titik tidak berpola. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa titik-titik tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

4) Uji Autokorelasi

Tabel 4.13
 Uji Autokorelasi (Durbin-Watson)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,918 ^a	,843	,837	2,739	2,029

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompensasi.

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja.

Sumber: Data primer hasil pengolahan SPSS versi 22 (2023)

Berdasarkan tabel diatas doketahui bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 2,029. Sedangkan jika dilihat dari kriteria table autokorelasi bahwa nilai antara 1,550-2,460 tidak terjadi autokorelasi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan autokorelasi dalam model regresi dalam penelitian ini

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.14
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Pengembangan Karir (X1)
 Terhadap Kepuasan Kerja (Y)
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,748	1,843		3,661	,001
Pengembangan Karir	,744	,055	,871	13,503	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 Sumber: Data primer hasil pengolahan SPSS versi 22 (2023)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 6,748 + 0,744X$.

Tabel 4.15
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi (X2)
 Terhadap Kepuasan Kerja (Y)
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,239	1,694		3,093	,003
Kompensasi	,796	,051	,898	15,586	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 Sumber: Data primer hasil pengolahan SPSS versi 22 (2023)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 5,239 + 0,796X$.

Tabel 4.16
 Hasil Analisis Linier Berganda
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,097	1,576		2,599	,012
Pengembangan karir	,319	,089	,374	3,579	,001
Kompensasi	,510	,093	,576	5,515	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 Sumber: Data primer hasil pengolahan SPSS versi 22 (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda pada tabel 4.16 diatas, maka diperoleh persamaan regresinya yaitu:
 $Y = 4,097 + 0,319 X_1 + 0,510 X_2$

e. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.18
 Hasil Pengolahan Data Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial
 Pengembangan Karir (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)
 Correlations

		Kepuasan Kerja	Pengembangan Karir
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	,871**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	,871**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Data hasil olahan SPSS versi 22 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,871 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80– 1.000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat..

Tabel 4.19
 Hasil Pengolahan Data Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial
 Kompensasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)
 Correlations

		Kepuasan Kerja	Kompensasi
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	,898**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
Kompensasi	Pearson Correlation	,898**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Data hasil olahan SPSS versi 22 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,898 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80 – 1.000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel 4.20
 Hasil Pengolahan Data Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan
 Pengembangan Karir (X1) Dan Kompensasi (X2) Terhadap
 Kepuasan Kerja (Y)
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,918 ^a	,843	,837	2,73923

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR
 b. Dependen Variabel: KEPUASAN KERJA
 Sumber: Data hasil olahan SPSS versi 22 (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,918 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya variabel Pengembangan karir dan Kompensasi mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kepuasan Kerja.

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.21
 Hasil Pengolahan Data Uji Koefisien Determinasi
 Pengembangan Karir (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,871 ^a	,759	,754	3,36287

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir
 Sumber: Data hasil olahan SPSS versi 22, (2023)

Nilai R square = 0,759 dapat disimpulkan bahwa, Pengembangan Karir (X1) memberikan kontribusi terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 75,9% dan sisanya 24,1% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4.22
 Hasil Pengolahan Data Uji Koefisien Determinasi
 Kompensasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,898 ^a	,807	,804	3,00519

a. Predictors: (Constant), Kompensasi
 Sumber: Data hasil olahan SPSS versi 22, (2023)

Nilai R square = 0,807 dapat disimpulkan bahwa, Kompensasi (X2) memberikan kontribusi terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 80,7% dan sisanya 19,3% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4.23
 Hasil Pengolahan Data Uji Koefisien Determinasi
 Pengembangan Karir (X1) dan Kompensasi (X2)
 Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,918 ^a	,843	,837	2,739

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengembangan karir

Sumber: Data hasil olahan SPSS versi 22, (2023)

Nilai R square = 0,843 dapat disimpulkan bahwa, Pengembangan Karir (X1) dan Kompensasi (X2) memberikan kontribusi terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 84,3% dan sisanya 15,7% dipengaruhi faktor lain

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.24
 Hasil Pengolahan Data Pengujian Hipotesis Variabel Pengembangan Karir (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,748	1,843		3,661	,001
Pengembangan karir	,744	,055	,871	13,503	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer hasil pengolahan SPSS versi 22, (2023)

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.24 di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (13,503 > 2,001) hal tersebut diperkuat dengan nilai value sig < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho ditolak dan diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja PT Prima Tetap Lestari.

Tabel 4.25
 Hasil Pengolahan Data Pengujian Hipotesis Variabel Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,239	1,694		3,093	,003
Kompensasi	,796	,051	,898	15,586	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer hasil pengolahan SPSS versi 22 (2023)

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.25 di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (15,586 > 2,001) hal tersebut diperkuat dengan nilai value sig < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PT. Prima Tetap Lestari.

Tabel 4.26
 Hasil Pengolahan Data Pengujian Hipotesis (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2290,041	2	1145,021	152,601	,000
	Residual	427,692	57	7,503		
	Total	2717,733	59			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengembangan Karir

Sumber: Data primer hasil pengolahan SPSS versi 22 (2023)

Berdasarkan output pada tabel 4.26 diatas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh Pengembangan Karir (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,005 dan nilai f hitung 152,601 > f tabel 3,16, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha3 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel Pengembangan Karir (X1) dan Kompensasi (X2) secarabersama-sama (simultan) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Prima Tetap Lestari.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Responden penelitian ini berjumlah 60 dari sampel yang sudah ditentukan, yaitu karyawan PT Prima Tetap Lestari. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Variabel Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan persamaan regresi $Y = 6,748 + 0,744X$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,871, hasil determinasi menunjukkan kontribusi Pengembangan karir terhadap Kepuasan kerja (Y) sebesar 75,9%. Uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung $13,503 > 2,001$ atau probabilitas sig $0,000 < 0,5$ maka H_0 1 ditolak dan H_1 diterima artinya signifikan dengan demikian hipotesis yang diajukan menetapkan terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan Karir (X1) Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Prima Tetap Lestari Jakarta Selatan.

b. Variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan persamaan regresi $Y = 5,239 + 0,796X$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,898, hasil determinasi menunjukkan kontribusi Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 80,7%. Uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung $15,586 > 2,001$ atau probabilitas sig $0,000 < 0,5$ maka H_0 2 ditolak dan H_2 diterima artinya signifikan dengan demikian hipotesis yang diajukan menetapkan terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi (X2) Kepuasan Kerja (Y) pada PT. Prima Tetap Lestari Jakarta Selatan.

c. Variabel Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Pengembangan karir dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan persamaan regresi $Y = 4,097 + 0,319X_1 + 0,510X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,918, hasil determinasi menunjukkan kontribusi Pengembangan karir dan Kompensasi memberikan kontribusi Terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 84,3%. Ujihipotesis menunjukkan nilai F hitung

$152,601 > F$ tabel 2,001 atau probabilitasSig 0,000 $< 0,05$ maka H_0 3 di tolak dan H_3 di terima. Dengan demikian hipotesis terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara Pengembangan Karir (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) PT. Prima Tetap Lestari Jakarta Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Affandi, Azhar dkk. (2018). Manajemen SDM Strategik: Strategi Mengelola Karyawan di Era 4.0. Banten: Bintang Visitama Publisher
- [2] Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- [3] Anton, A. (2017). Dasar-Dasar Manajemen. Bandung : Pustaka Setia. Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Michael J. Wesson. (2013).
- [4] Fadli,A.M., Agung,W.H., Cristian. W.W. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Di Bekasi. Jurnal Bisnis Manajemen dan Keuangan Vol 3(1)
- [5] Hasibuan, M. S. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [6] (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- [7] Handoko, D.S., Muis, F.R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. Jurnal Umsu Vol 1(1)
- [8] Hartatik, P.I. (2018). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana. Hadari, H. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang
- [9] Kompetitif. Yogyakarta: Gajah Mada University Fress.
- [10] Istijanto. (2014). Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- [11] Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- [12] (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [13] Komara,E., Rafika. R. A. (2021). Pengaruh Work Family Conflict Kompensasi