

PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT PELITA INDONESIA DJAYA

Muhammad Muslim

Institut Bisnis Nusantara

muslim.m@ibn.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi dan pengembangan karir secara bersama-sama dan parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pelita Indonesia Djaya. Metode Penelitian yang akan digunakan adalah metode penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 54 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah Non Probability Sampling dengan teknik sampling jenuh. Dari Uji F menunjukkan bahwa kompensasi dan pengembangan karir secara bersama- sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pelita Indonesia Djaya. Dari Uji T menunjukkan kompensasi dan pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pelita Indonesia Djaya.

Kata Kunci: Kompensasi, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang bergerak diberbagai bidang termasuk industri, perdagangan dan jasa yang memiliki tujuan masing-masing. Keberhasilan perusahaan diarahkan untuk mencapai tujuan tersebut, bukan hanya bergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi, sarana prasarana yang dimiliki tapi juga bergantung kepada sumber daya manusianya. Kinerja karyawan dinilai secara bertahap dan terus-menerus untuk mengevaluasi kinerja individu tersebut. Penilaian ini diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja karyawan sehingga dalam pengembangan karir dan kompensasi dapat dilakukan dengan maksimal

Pemberian kompensasi yang baik akan mempengaruhi kepuasan karyawan di perusahaan, semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Pengembangan karir adalah sesuatu yang meningkat dari pribadi seseorang untuk mencapai rencana karir sesuai jenjang perusahaan. Salah satu pendekatan untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan memberikan kompensasi yang memadai dan pengembangan karir yang terstruktur. Kompensasi mencakup seluruh bentuk imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan, baik dalam bentuk finansial seperti gaji dan insentif, maupun non-finansial seperti fasilitas dan tunjangan lainnya. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat memberikan rasa dihargai kepada karyawan, yang pada akhirnya memotivasi mereka untuk bekerja dengan lebih baik. Pengembangan karir memiliki investasi yang berorientasi ke masa depan berdasarkan pada fakta bahwa seorang karyawan membutuhkan pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang dengan baik pada posisi jabatan yang ditempati selama karirnya. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Miptahul Fadli, Agung Wahyu Handaru, Christian Wiradendi Wolor (2022) menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya dengan pemberian kompensasi seperti kenaikan gaji maka karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja mereka sehingga kepuasan kerja juga meningkat.

Beberapa penelitian terdahulu tentang variabel pengembangan karir yang mendukung alur berpikir peneliti adalah penelitian yang dilakukan Kevin F.S. Tambengi, Christoffel Kojo dan

Farlane S. Rumokoy (2016) yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Muhammad Miftah Babil Yasar dan Rini Nugraheni (2017) menyatakan bahwa pengembangan karir memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengembangan karir yang dirancang secara baik akan dapat membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri, dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai tingkat kesenangan yang di rasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu di dalam organisasi, yang di akibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya. Kepuasan kerja suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, atau perasaan tidak puas. (Edy Sutrisno, 2009)

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Pelita Indonesia Djaya”.

Dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan sikap profesional secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pelita Indonesia Djaya
2. Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan sikap profesional secara parsial Terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pelita Indonesia Djaya

STUDI PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi ialah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Malayu S.P Hasibuan, 2008) sedangkan Menurut Henry Simamora kompensasi adalah apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Terminologi kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah. Dengan demikian, terminologi kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Manakala dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. (Henry Simamora, 2014)

Jenis Kompensasi

Kompensasi dapat dibagi kedalam dua bentuk yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh seorang dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. Kompensasi tidak langsung, yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik dimana orang itu bekerja. (Henry Simamora, 2014)

1. Kompensasi finansial terdiri dari :
 - a. Kompensasi langsung
 1. Bayaran Pokok (*Base Pay*) ialah gaji dan upah.
 2. Bayaran Prestasi (*Merit Pay*).

3. Bayaran Insentif (*Insentif Pay*) ialah bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan, dan pembagian saham.
 4. Bayaran Tertangguh (*Deffered Pay*) yaitu program tabungan, dan anuitas pembelian saham.
- b. Kompensasi Tidak Langsung
1. Program Perlindungan yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun dan asuransi tenaga kerja.
 2. Bayaran diluar jam kerja yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil.
 3. Fasilitas yaitu kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.
2. Kompensasi Non Finansial
- Kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau lingkungan psikologis atau fisik dimana orang itu bekerja. Kompensasi non finansial berupa :
- a. Pekerjaan yaitu berupa tugas – tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab dan pengakuan rasa pencapaian.
 - b. Lingkungan kerja ialah berupa kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang nyaman

Pengembangan Karir

Karir adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya. Karir merupakan pola dari pekerjaan dan sangat berhubungan dengan pengalaman (posisi, wewenang, keputusan dan interpretasi subjektif atas pekerjaan) dan aktivitas selama masa kerja individu. Karir terdiri dari semua pekerjaan yang ada selama seseorang bekerja atau dapat pula dikatakan bahwa karir adalah seluruh jabatan yang diduduki seseorang dalam kehidupan kerjanya. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia diperubahan saat ini dan saat mendatang. Rivai dan Sagala (2010)

Indikator Pengembangan Karir

Menurut Rivai dan Sagala (2010) indikator Pengembangan Karir yaitu :

1. Prestasi kerja (*job performance*)
Prestasi kerja merupakan faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar bergantung pada prestasi kerja yang baik dan etis. Asumsi kinerja yang baik melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir.
2. Eksposur (*eksposure*)
Kemajuan karir juga dapat dikembangkan melalui eksposur. Eksposur menjadi paham dan diharapkan dapat diperhatikan setinggi mungkin. Mengetahui apa yang diharapkan dari adanya promosi, pemindahan ataupun kesempatan berkarir lainnya dengan melakukan kegiatan yang kondusif.
3. Jaringan kerja (*net working*)
Jaringan kerja berarti perolehan eksposur di luar perusahaan. Kontak pribadi dan profesional, utamanya melalui asosiasi profesi akan memberikan kontak kepada seseorang yang bisa jadi penting dalam mengidentifikasi pekerjaan-pekerjaan yang lebih baik.
4. Pengunduran diri (*resignations*)

- Mengundurkan diri untuk mengembangkan karir dengan perusahaan lain dikenal sebagai *leveraging*. Manajer dan profesional cermat menggunakan teknik ini karena begitu banyak perpindahan kerja bisa menyebabkan label “pengharap pekerjaan”.
5. Kesetiaan terhadap organisasi (*organizational loyalty*)
Pada sejumlah perusahaan, orang menempatkan loyalitas pada karir di atas loyalitas perusahaan. Level loyalitas perusahaan rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini (yang ekspektasi tinggi sering kali menyebabkan kekecewaan pada perusahaan pertama tempat mereka bekerja) dan para profesional (yang loyalitas pertamanya sering kali mengarah pada profesi).
 6. Pembimbing dan sponsor (*mentors and sponsors*)
Pembimbing adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan di dalam upaya mengembangkan karirnya. Pembimbing tersebut berasal dari dalam perusahaan itu sendiri. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.
 7. Bawahan yang mempunyai peranan kunci (*key subordinates*)
Manajer-manajer yang berhasil berdasarkan pada bawahan-bawahan yang membantu kinerja mereka. Bawahan bisa mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang sangat khusus sehingga manajer bisa belajar darinya atau bawahan bisa melaksanakan peranan kunci. Mereka memperlihatkan loyalitas pada manajer mereka dengan standar etis yang tinggi.
 8. Peluang untuk tumbuh (*growth opportunities*)
Karyawan hendaknya diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Hal ini memberikan kesempatan kepada karyawan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.
 9. Pengalaman internasional
Untuk orang-orang yang mendekati posisi operasional atau staff senior, maka pengalaman internasional menjadi peluang pertumbuhan yang semakin penting. Di antara korporasi domestic terkemuka, presentase penjualan tinggi sering di dapat dari operasional internasional, utamanya pada industri-insustri, misalnya otomotif, farmasi, komputer, elektronik dan dirgantara bahkan untuk beberapa perusahaan global (global corporation). Oleh karena itu, pengalaman internasional menjadi prasyarat untuk menduduki beberapa posisi di perusahaan tersebut.

Kepuasan Kerja

Pengertian kepuasan kerja adalah suatu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok di luar pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja juga dapat dimaknai sebagai perasaan dari individu terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama karyawan dalam suatu organisasi (Susmiati & Jajuk, 2017). Adapun Bagaskara & Rahardja menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. (Bagaskara & Rahardja, 2018)

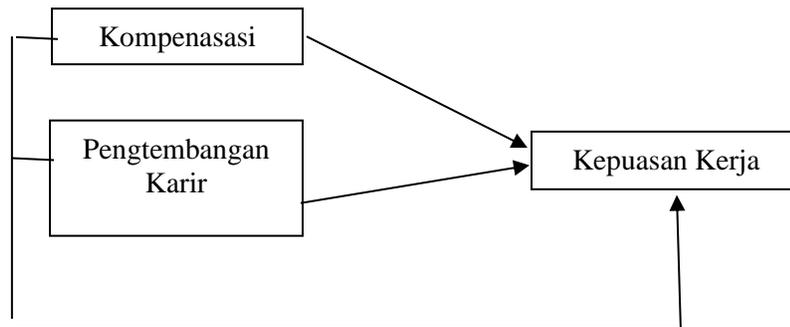
Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013) terdiri dari empat indikator yaitu :

1. Turnover
Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.
2. Tingkat ketidakhadiran kerja
Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya lebih tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan tidak logis.
3. Umur
Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas dari pada pegawai yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang lebih tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.
4. Tingkat Pekerjaan
Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.
5. Ukuran organisasi
Ukuran organisasi kantor dinas dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu kantor berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

Kerangka Penelitian

Untuk mengetahui keterikatan pengaruh langsung dan tidak langsung pada masing-masing:



Gambar 1 Kerangka Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran sebagaimana diuraikan pada gambar di atas maka Hipotesis penelitian disusun sebagai berikut:

- H1: Kompensasi dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan TerhadapKepuasan Kerja Karyawan Pada PT Pelita Indonesia Djaya.
- H2: Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Pelita Indonesia Djaya.
- H3: Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh signifikan TerhadapKepuasan Kerja Karyawan Pada PT Pelita Indonesia Djaya

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode penelitian asosiatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Bentuk hubungan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal atau hubungan sebab akibat dengan pendekatan secara kuantitatif. (Sugiyono, 2011)

Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Masing-masing variabel bebas dan variabel terikat tersebut dapat dilihat pada tabel 1. berikut:

Tabel 1 Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Pernyataan
Kepuasan Kerja (Y)	1. Turnover	1
	2. Tingkat Ketidakhadiran Kerja	2
	3. Umur	3
	4. Tingkat Pekerjaan	4
	5. Ukuran Organisasi Perusahaan	5
Kompensasi (X1)	1. Kompensasi Finansial	6-11
	2. Kompensasi Non Finansial	12-13
Pengembangan Karir (X2)	1. Prestasi kerja (<i>job performance</i>)	14
	2. Eksposure (<i>eksposure</i>)	15
	3. Jaringan Kerja (<i>net working</i>)	16
	4. Pengunduran diri (<i>resignations</i>)	17
	5. Kesetiaan terhadap organisasi (<i>organizational loyalty</i>)	18
	6. Pembimbing dan sponsor (<i>mentors and sponsor</i>)	19
	7. Bawahan yang mempunyai peranan kunci (<i>key subordinates</i>)	20
	8. Peluang untuk tumbuh (<i>growth opporinies</i>)	21
	9. Pengalaman internasional	22

Populasi

Populasi adalah obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT Pelita Indonesia Djaya dengan jumlah 54 karyawan selain direktur dan manajer.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2011). Teknik yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka jumlah sampel yang digunakan adalah 54 karyawan PT Pelita Indonesia Djaya selain direktur dan manajer.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*, yaitu pengambilan sampel

tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2011). Sampel yang di ambil adalah seluruh karyawan pada PT Pelita Indonesia Djaya yang berjumlah 54 orang kecuali direktur dan manajer.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala atau kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $> 0,361$

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

No	Variabel/indikator	Kriteria		Keterangan
		r hitung	r tabel	
Kompensasi				
1	X1.1	0,899	0,361	Valid
2	X1.2	0,364	0,361	Valid
3	X1.3	0,726	0,361	Valid
4	X1.4	0,751	0,361	Valid
5	X1.5	0,729	0,361	Valid
6	X1.6	0,887	0,361	Valid
7	X1.7	0,747	0,361	Valid
8	X1.8	0,758	0,361	Valid
Pengembangan Karir				
1	X2.1	0,796	0,361	Valid
2	X2.2	0,875	0,361	Valid
3	X2.3	0,773	0,361	Valid
4	X2.4	0,697	0,361	Valid
5	X2.5	0,784	0,361	Valid
6	X2.6	0,741	0,361	Valid
7	X2.7	0,668	0,361	Valid
8	X2.8	0,482	0,361	Valid
9	X2.9	0,371	0,361	Valid
Kepuasan Kerja				
1	Y.1	0,404	0,361	Valid
2	Y.2	0,578	0,361	Valid
3	Y.3	0,575	0,361	Valid
4	Y.4	0,399	0,361	Valid
5	Y.5	0,516	0,361	Valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,361$.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alphahitung	Standaralpha	Keterangan
1	Kompensasi	0,920	0,361	Reliabel

2	Pengembangan Karir	0,909	0,361	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	0,732	0,361	Reliabel

Untuk melihat pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Pelita Indonesia Djaya maka digunakan metode regresi linear berganda dan dilanjutkan dengan pengolahan secara statistik dengan menggunakan Software SPSS.

Persamaan Regresi Berganda

Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 16. maka didapat hasil output sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Output SPSS Coefficients

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.298	2.260		1.459	.151
	kompensasi	.405	.061	.642	6.658	.000
	pengembangan_karir	.121	.047	.251	2.602	.012

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Berdasarkan hasil output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,298 + 0,405 X_1 + 0,121 X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut di atas, dapat dijelaskan seperti di bawah ini:

1. Konstanta sebesar 3,298 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai kompensasi dan pengembangan karir maka kepuasan kerja karyawan sebesar 3,298
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,405 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai pada kompensasi akan menaikkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,405 dengan asumsi bahwa X2 konstan.
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0,121 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai pada pengembangan karir akan menaikkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,121 dengan asumsi bahwa X1.

Koefisien Determinasi

Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 16. maka didapat hasil output sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Output SPSS Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.560	.543	2.31469

a. Predictors: (Constant), pengembangan_karir, kompensasi

Pada hasil perhitungan yang diperoleh *Adjusted R Square* sebesar 0,543. Berarti pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 54,3% dan sisanya 45,7 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Uji F

Untuk mengetahui apakah nilai koefisien regresi tersebut dapat digunakan, maka harus diuji terlebih dahulu signifikasinya dengan menggunakan uji F, berikut adalah langkah-langkahnya:

Ho: $\beta_1 = \beta_2 = 0$ Kompensasi dan Pengembangan Karir secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Pelita Indonesia Djaya.

H1: $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$ Kompensasi dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Pelita Indonesia Djaya

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka didapat hasil pada tabel6 sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Output SPSS

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	347.735	2	173.868	32.451	.000 ^a
	Residual	273.246	51	5.358		
	Total	620.981	53			

a. Predictors: (Constant), pengembangan_karir, kompensasi

b. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Dari hasil output SPSS di atas maka didapat F hitung sebesar 32,451 dengan tingkat signifikan 0,000 oleh karena itu probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka model regresi bisa dipakai untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan pada PT Pelita Indonesia Djaya. Nilai F tabel dengan dk penyebut $(N - K - 1) = 54 - 2 - 1 = 51$ dengan taraf kesalahan 5% maka didapat F tabel sebesar 3,13. Jadi F hitung $(32,451) > F$ tabel (3,13) maka Ho ditolak dan H1 diterima yang artinya Kompensasi dan Pengembangan Karir Disiplin secara bersama-sama berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Pelita Indonesia Djaya

Uji T

Uji T adalah tes pengujian hipotesis regresi untuk mengetahui apakah nilai-nilai koefisien b1, dan b2 dari persamaan yang ada cukup signifikan atau apakah ada pengaruh variabel Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Pelita Indonesia Djaya dengan cara membandingkan nilai teoritis yang diperoleh dari t hitung dengan t tabel, dari hasil tersebut maka dapat dilihat perbandingan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diuji diterima atau ditolak.

Tes pengujian ini dilakukan dengan dua arah menggunakan sebelah kiri dan kanan kurva dengan tingkat kesalahan yang ditolerir $\alpha = 5\%$ atau memiliki tingkat keyakinan 95% dengan derajat kebebasan $(df = n - k - 1) = 54 - 2 - 1 = 51$

Berikut langkah-langkah pengujian kompensasi dan pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis

Ho: $\beta_1 = 0$, Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Pelita Indonesia Djaya

H1: $\beta_1 \neq 0$, Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan Pada PT Pelita Indonesia Djaya

$H_0: \beta_2 = 0$, Pengembangan Karir secara parsial tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Pelita Indonesia Djaya

$H_1: \beta_3 \neq 0$, Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Pelita Indonesia Djaya

2. Menentukan nilai t tabel
Untuk menentukan nilai t dari tabel dengan pengujian dua arah, maka tingkat nyata adalah α 5% (0,05) dibagi menjadi 2 derajat kebebasan yang digunakan $(n - k - 1) = 54 - 2 - 1 = 51$ maka nilai tersebut adalah 1,289.
3. Menentukan nilai t hitung
Hasil pengolahan data menggunakan Software SPSS maka didapat hasil pada tabel 8 di bawah ini:

Tabel 8 Hasil Output SPSS Coefficients

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.298	2.260		1.459	.151
	kompensasi	.405	.061	.642	6.658	.000
	pengembangan_karir	.121	.047	.251	2.602	.012

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Berdasarkan analisis yang dilakukan dengan menggunakan software SPSS diperoleh t hitung untuk variabel kompensasi adalah 6,658 dan variabel pengembangan karir adalah 2,602

4. Analisis hasil penerimaan atau penolakan
 - a. Nilai t hitung dari b1 adalah $6,658 > 1,289$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Pelita Indonesia Djaya
 - b. Nilai t hitung dari b2 adalah $2,602 > 1,289$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Pelita Indonesia Djaya

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas, bisa disimpulkan bahwa:

1. Kompenasasi dan Pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Pelita Indonesia Djaya
2. Kompenasasi dan Pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Pelita Indonesia Djaya

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Miptahul Fadli, Agung Wahyu Handaru, Christian Wiradendi Wolor, 2022, Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan di Bekasi, Jakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kesepuluh, PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Bagaskara, B.I dan E. Rahardja. 2018. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Cen Kurir Indonesia, Jakarta). Jakarta
- Edy Sutrisno, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Kencana, Jakarta
- Kevin F.S. Tambengi, Christoffel Kojo dan Farlane S. Rumokoy, 2016, Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut, Manado
- Hasibuan, Malayu S.P, Manajemen Dasar, 2008, Pengertian, Dan Masalah, PT Bumi Aksara. Jakarta
- Henry Simamora, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi ke tiga, penerbit STIE YKPN, Yogyakarta
- Muhammad Miftah Babil Yasar dan Rini Nugraheni, 2017, Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Kantor Pusat Bank Jateng), Semarang
- Rivai dan Sagala, 2010, **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik**, Edisi Kedua, Rajawali Pers, Jakarta
- Sugiyono, 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Afabeta.
- Susmiati & Jajuk, 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap *OCB (Organizational Citizenship Behavior)* Pegawai PT Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandara Adisutjipto Yogyakarta