

---

## PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada CV KARYA GEMILANG MEDAN)

Robin<sup>1</sup>, Robet<sup>2</sup>

STMB MULTI SMART

Jl. Pajak Rambe, Martubung, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, Sumatera Utara 20252

Email : robinzheng84@gmail.com<sup>1</sup>, robertdetime@gmail.com<sup>2</sup>

---

### Abstrak

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan dengan baik. Masalah yang dihadapi oleh CV KARYA GEMILANG Medan pada pengembangan karir dan kepuasan kerja adalah Perusahaan belum sepenuhnya memahami pentingnya pengembangan karir dan kepuasan kerja bagi seorang karyawan agar dapat bekerja secara optimal hal ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang ada masih rendah yang merupakan akibat dari kurangnya umpan balik dari perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada CV KARYA GEMILANG Medan. Jumlah sampel yang ditetapkan adalah sebanyak 26 responden dengan pengambilan sampel menggunakan metode sensus dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pengukuran dalam kuesioner menggunakan skala Likert. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis. Hasil statistik SPSS 25 menunjukkan hasil pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta pengembangan karir dan kepuasan kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 80,00%, artinya variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 80,00% dan sisanya 20,00% dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : pengembangan karir, kepuasan kerja, kinerja**

---

### 1. LATAR BELAKANG

Karyawan merupakan sumber daya yang dimiliki organisasi, mereka harus dipekerjakan secara efektif, efisien dan manusiawi (Husna Atiqah, 2011). Karyawan merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja karyawan sebuah perusahaan dapat meningkat salah satunya dapat dipengaruhi oleh pengembangan karir dari karyawan itu sendiri dan bagaimana karyawan mendapatkan kepuasan kerja pada saat yang bersamaan.

Menurut Panggabean (2004), pengembangan karir merupakan aktivitas formal dan berkelanjutan yang merupakan suatu upaya organisasi untuk mengembangkan dan memperkaya sumber daya manusianya dengan menyelaraskan kebutuhan mereka dengan kebutuhan organisasi.

Selain pengembangan karir, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja karyawan pada organisasi atau perusahaan. Menurut Burhanuddin Yusuf (2015) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya.

Penelitian Asriningtyas (2016) dengan judul "*Pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT Inti Sukses Garmino Tbk Semarang)*" menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan begitu juga kepuasan kerja juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengembangan karir dan kepuasan kerja dapat tercipta yakni dengan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengikuti pengembangan karir dengan cara mendatangkan instruktur yang memberikan pengajaran tentang bagaimana cara bekerja yang baik, memperoleh pengetahuan dan ketrampilan. Pada CV KARYA GEMILANG Medan belum sepenuhnya menyadari arti pentingnya pengembangan karir, hal ini dapat dilihat dari data absensi yang cenderung menurun, tingkat kedisiplinan yang kurang diterapkan karena masih adanya karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan, yang sakit tanpa adanya pemberitahuan, datang dan pulang tidak tepat waktu jam kerja dan lainnya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada CV KARYA GEMILANG Medan)".

### Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pengembangan karir, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada CV KARYA GEMILANG Medan ?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV KARYA GEMILANG Medan ?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV KARYA GEMILANG Medan ?
4. Apakah pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV KARYA GEMILANG Medan ?

### Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis :

1. Pelaksanaan pengembangan karir, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada CV KARYA GEMILANG Medan.
2. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada CV KARYA GEMILANG Medan.
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV KARYA GEMILANG Medan.
4. Pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV KARYA GEMILANG Medan.

### Manfaat penelitian adalah:

1. Bagi organisasi, memberikan informasi kepada pimpinan mengenai pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Menambah pengetahuan penulis mengenai pengaruh pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti lain, dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

## 2. LANDASAN TEORI

### Pengembangan Karir

Pengembangan Karir tradisional pada umumnya berupa kenaikan karir secara vertikal dari satu jenjang pekerjaan tertentu ke jenjang berikutnya. Jadi seseorang diharapkan mendalami suatu bidang pekerjaan tertentu kemudian menduduki jabatan manajerial. Menurut Bangun (2012) pengembangan karir adalah serangkaian kegiatan yang mengarah pada penajakan dalam memantapkan karir seseorang di masa akan datang.

Menurut Bernardin (2003) pengembangan karir adalah suatu rangkaian atas sikap dan perilaku yang berkaitan dengan aktifitas pekerjaan dan pengalaman sepanjang kehidupan seseorang. Menurut V.Rivai dan E.J. Sagala (2009) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan.

### Indikator Pengembangan Karir

Menurut Handoko (2008), indikator pengembangan karir adalah :

1. Prestasi Kerja adalah suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya dimana dengan prestasi kerja yang baik menjadi hal yang paling penting untuk memajukan karir.
2. Exposure adalah menjadi terkenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer, dan kesempatan-kesempatan lainnya.
3. Kesetiaan Organisasional, dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasional dengan dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan yang sama akan menurunkan tingkat perputaran kerja.
4. Mentor dan Sponsor  
Mentor merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informal, sedangkan sponsor merupakan orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan karir bagi orang lain, bila mentor dapat menominasikan karyawan untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karir maka ia menjadi sponsor.
5. Kesempatan-kesempatan untuk tumbuh.  
Seorang karyawan yang berupaya meningkatkan kemampuannya maka berarti mereka telah memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.
6. Dukungan Manajemen, untuk mendorong program pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh dukungan dari para manajer.

### **Kepuasan Kerja**

Dalam Robbins (2015) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Priansa (2014) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Wibowo (2013) kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh manajer, oleh sebab itu manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Luthans (2006) menyatakan kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Terdapat tiga dimensi yang diterima secara umum dalam kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan. Ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan.

### **Indikator Kepuasan Kerja**

Hartono (2013) menyebutkan indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, sarana bagi karyawan agar dapat menggunakan dan mengasah kemampuan mereka, dapat diukur melalui indikator :
  - a) Kondisi pekerjaan dalam perusahaan membuat nyaman dalam karyawan bekerja.
  - b) Perusahaan menghadirkan kondisi pekerjaan yang menantang untuk menggunakan kemampuan dan ketrampilan yang karyawan miliki.
2. Kepuasan terhadap rekan kerja dan atasan, yaitu orang-orang yang bekerja di lingkungan itu, dapat diukur melalui indikator :
  - a) Rekan kerja dapat saling membantu dan mendukung dalam bekerja.
  - b) Atasan menghargai dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.
3. Kepuasan terhadap supervisor, yaitu orang yang diberikan kepercayaan oleh perusahaan untuk mengawasi karyawan, dapat diukur melalui indikator :
  - a) Supervisor memberitahu dan memberikan arahan kepada karyawan.
  - b) Supervisor mau mendengarkan keluhan karyawan dan dengan bijaksana tidak memaksakan kehendaknya.

### **Kinerja**

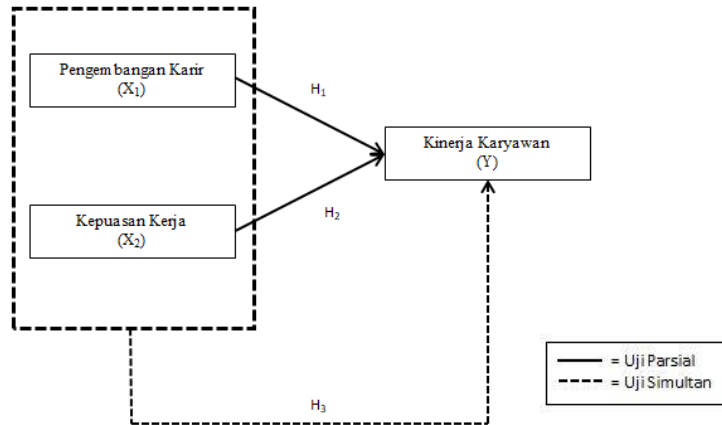
Menurut Mangkunegara (2016) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016). Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya (Roziqin, 2010).

### **Indikator Kinerja**

Menurut Setiawan (2014) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Ketepatan penyelesaian tugas  
Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja  
Kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran  
Jumlah ketidak hadirannya karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
4. Kerjasama antar karyawan  
Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
5. Kepuasan Kerja  
Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

**Paradigma Penelitian**



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

**Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul, Suharsimi (2010). Intern terhadap kinerja karyawan diatas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H<sub>1</sub> : Pengembangan Karir (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan CV KARYA GEMILANG Medan.
- H<sub>2</sub> : Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan CV KARYA GEMILANG Medan.
- H<sub>3</sub> : Pengembangan Karir (X<sub>1</sub>) dan Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan CV KARYA GEMILANG Medan.

**3. METODE PENELITIAN**

**Populasi**

Menurut Sugiyono (2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV KARYA GEMILANG yang berjumlah 26 orang.

**Sampel**

Menurut Saebani (2008) sampel adalah bagian kecil dari populasi. Karena pada penelitian ini populasi berjumlah 26 orang maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel atau lebih dikenal dengan penelitian sensus. Distribusi karyawan pada CV KARYA GEMILANG Dapat dilihat pada Tabel 3.1 sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Distribusi Karyawan CV KARYA GEMILANG MEDAN**

No	Bagian	Sampel
1	Supervisor	1
2	Designer Grafis	6
3	Sales	8
4	Finance	2
5	Offering	2
6	Invoice	2
7	Tax Invoice	1
8	Operator	4
<b>Total</b>		<b>26</b>

Sumber : CV KARYA GEMILANG MEDAN (2019)

**Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket/kuesioner. Angket/Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran pertanyaan yang disusun dalam satu kumpulan kepada

responden. Bentuk kuesioner bersifat tertutup yaitu responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pertanyaan.

Pengukuran masing – masing variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala Likert.

**Tabel 3.2**  
**Skor Untuk Skala Likert**

No	Item Instrumen	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2014)

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya kuesioner, suatu kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner (Ghozali, 2005). Taraf signifikan ditentukan 5%. Jika diperoleh hasil korelasi yang lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 0,05 berarti butir pertanyaan tersebut valid.

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS 25 uji statistic Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$  (Nunnally dalam Ghozali, 2005).

### Teknik Analisis Data

#### Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, Ghozali (2011). Untuk mendeteksi normalitas dapat menggunakan analisis grafik normal P-P Plot.

Normal atau tidaknya data, dapat dilihat dengan dasar pengambilan keputusan dibawah ini :

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dalam penelitian ini uji normalitas secara statistik menggunakan alat analisis one sample Komlogorov-Smirnov. Pedoman yang digunakan dalam pengambilan kesimpulan adalah sebagai berikut :

- Jika nilai sig (2-tailed)  $> 0,05$  : maka distribusi data normal.
- Jika nilai sig (2-tailed)  $< 0,05$  : maka distribusi data tidak normal.

##### 2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling korelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal, yaitu variabel independen sama dengan nol. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) Variance inflation faktor (VIF). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance  $< 0,1$  atau sama dengan nilai VIF  $> 10$ .

##### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari suatu residual pengamatan kepengamatan lain. Gejala Heteroskedastisitas juga dapat dideteksi melalui uji Glesjer. Kriteria pengambilan keputusan dengan uji Glesjer sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak mengalami gangguan Heteroskedastisitas.
- Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka mengalami gangguan Heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linear regresi berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya variabel dependen, bila terdapat dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaikturunkan nilainya).

Jadi analisis regresi berganda dilakukan apabila terdapat paling sedikitnya dua variabel independen. Adapun persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

- Y : Kinerja Karyawan  
 X<sub>1</sub> : Pengembangan Karir  
 X<sub>2</sub> : Kepuasan Kerja  
 α : Koefisien  
 β<sub>1,2</sub> : Konstanta  
 ε : Standar error

### Uji Goodnes of Fit

#### a) Uji F (Pengujian Hipotesis secara Simultan)

Uji statistik F merupakan uji yang dilakukan untuk melihat apakah model yang dianalisis dapat dikatakan layak. Suatu model dapat dikatakan memiliki tingkat kelayakan yang tinggi apabila variabel-variabel yang terdapat pada model tersebut mampu menjelaskan fenomena-fenomena yang dianalisis. Selain menguji kelayakan model, uji F yang dilakukan juga menunjukkan ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan melihat nilai anova. Nilai anova didapat dengan membandingkan *Mean Square* dari *regression* dan *Mean Square* dari residual. Hasil dari perbandingan itulah yang dinamakan F hitung. Apabila nilai F hitung lebih besar dari F tabel ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) serta tingkat signifikansi  $< \alpha$  (0,05) hal tersebut mengindikasikan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

#### b) Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Koefisien Determinasi dipergunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependent sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Koefisien determinasi dengan rumus :

$$R^2 = Adjusted R Square \times 100 \%$$

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel dependen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka *R square* pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel *dependen*. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted R square*, nilai *square* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji t (Pengujian Hipotesis secara Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel dependennya (Ghozali, 2011)

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- t = nilai *t* hitung  
 r<sub>xy</sub> = korelasi xy yang ditemukan  
 n = jumlah sampel

Kriteria Keputusan :

- 1) Ho : b<sub>1</sub> = 0, Artinya Pengembangan Karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV KARYA GEMILANG MEDAN.  
 Ha : b<sub>1</sub> > 0, Artinya Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV KARYA GEMILANG MEDAN.
- 2) Ho : b<sub>2</sub> = 0, Artinya Kepuasan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV KARYA GEMILANG MEDAN.

$H_a : b_2 > 0$ , Artinya Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV KARYA GEMILANG MEDAN.

Kriteria pengujian:

- 1) Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- 2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- 3) Taraf signifikan = 5%
- 4) Derajat kebebasan =  $n - 3$

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Gambaran Responden

##### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini :

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**  
**Jenis\_Kelamin**

Jenis Kelamin		Jumlah Responden	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	19	73,1	73,1	73,1
	Wanita	7	26,9	26,9	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Sumber : data yang diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 4.1 terlihat bahwa yang paling dominan adalah responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 19 orang dengan tingkat persentase 73,1 %, dan responden yang berjenis kelamin wanita sebanyak 7 orang dengan tingkat persentase 26,9 %. Responden pria tersebar pada bagian *Supervisor*, *Designer Grafis*, *Sales* dan *Operator*, sedangkan responden wanita tersebar pada bagian *finance*, *offering*, *invoice* dan *tax invoice*.

##### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini :

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**  
**Usia**

Usia		Jumlah Responden	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	16	61,5	61,5	61,5
	31-40 tahun	6	23,1	23,1	84,6
	41-50 tahun	4	15,4	15,4	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Sumber : data yang diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 4.2 terlihat bahwa responden di dominasi oleh Usia 20-30 tahun yang tersebar pada bagian *desaigner grafis*, *finance* dan *sales* yang mana sebagian besar masih menempuh pendidikan di perguruan tinggi.

##### Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini :

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**  
**Pendidikan**

Pendidikan		Jumlah Responden	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	12	46,2	46,2	46,2
	Diploma	4	15,4	15,4	61,5
	S1	10	38,5	38,5	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Sumber : data yang diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 4.3 terlihat bahwa responden di dominasi dengan tingkat pendidikan SMA karena perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan yang masih berstatus sebagai mahasiswa untuk bergabung pada bagian *designer grafis, sales* dan *finance*.

**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini :

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**  
**Masa Kerja**

	Masa Kerja	Jumlah Responden	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-5 tahun	18	69,2	69,2	69,2
	6-10 tahun	8	30,8	30,8	100,0
	Total	26	100,0	100,0	

Sumber : data yang diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 4.4 terlihat bahwa responden di dominasi dengan masa kerja 0-5 tahun, hal ini dikarenakan CV KARYA GEMILANG MEDAN berdiri belum genap 10 tahun.

**Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui berapa nilai frekuensi dan persentase yang diperoleh dari masing-masing alternatif jawaban yang diberikan oleh setiap responden dalam kuesioner penelitian. Deskripsi skor penilaian jawaban dari masing-masing variabel di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**1. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel pengembangan karir**

Jawaban dari 26 responden untuk setiap pernyataan kuesioner akan dideskripsikan dalam tabel-tabel dibawah ini :

**Tabel 4.5. Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Variabel Pengembangan Karir**

No	ITEM KUESIONER	Jumlah dan persentase jawaban responden									
		SS		S		RR		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Karir saya berkembang karena saya memiliki kinerja yang optimal.	11	42,31	10	38,46	4	15,38	1	3,85	0	0,00
2	Atasan biasanya mempromosikan karyawan yang berprestasi.	13	50,00	10	38,46	2	7,69	1	3,85	0	0,00
3	Menurut saya memiliki rekan kerja di luar perusahaan sangat penting.	13	50,00	9	34,62	3	11,54	1	3,85	0	0,00
4	Jenjang karir yang jelas membuat saya nyaman untuk bekerja dalam jangka waktu yang lama.	9	34,62	11	42,31	5	19,23	1	3,85	0	0,00
5	Saya selalu memanfaatkan saran-saran yang diberikan atasan saya dalam proses mencapai karir yang lebih baik.	15	57,69	5	19,23	4	15,38	2	7,69	0	0,00
6	Saya akan mendukung atasan saya yang akan meningkatkan karirnya.	17	65,38	6	23,08	3	11,54	0	0,00	0	0,00
7	Perusahaan biasanya mengadakan program yang dapat membantu karyawan untuk mengembangkan karirnya.	11	42,31	10	38,46	5	19,23	0	0,00	0	0,00
<b>TOTAL</b>		<b>342,31</b>		<b>234,62</b>		<b>99,99</b>		<b>23,09</b>		<b>0,00</b>	
<b>RATA-RATA</b>		<b>48,90</b>		<b>33,52</b>		<b>14,28</b>		<b>3,30</b>		<b>0,00</b>	

Sumber : data yang diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas bahwa rata-rata responden menjawab sangat setuju 48,90 %, menjawab setuju 33,52 %, ragu-ragu 14,28 %, tidak setuju 3,30 % dan sangat tidak setuju 0 %. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 82,42 % responden yang memilih jawaban sangat setuju dan setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 80 sampai dengan 100 dengan kategori sangat baik. Responden yang memilih jawaban tidak setuju sebesar 3,30 % menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan



terkait dengan masalah karyawan yang belum sepenuhnya menerima saran yang diberikan oleh pimpinan dalam menunjang pekerjaannya.

2. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel Kepuasan Kerja

Jawaban dari 26 responden untuk setiap pernyataan kuesioner akan dideskripsikan dalam tabel-tabel dibawah ini :

**Tabel 4.6 Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Variabel Kepuasan Kerja**

		Jumlah dan persentase jawaban responden									
No	ITEM KUESIONER	SS		S		RR		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat saya bekerja memadai	11	42,31	14	53,85	1	3,85	0	0,00	0	0,00
2	Pembagian kelompok kerja yang sesuai dengan ketrampilan yang saya miliki.	13	50,00	12	46,15	1	3,85	0	0,00	0	0,00
3	Semangat kerja sama rekan kerja dalam bekerja kelompok guna mencapai target	7	26,92	17	65,38	2	7,69	0	0,00	0	0,00
4	Kenyamanan bekerja bersama rekan-rekan kerja saya.	14	53,85	12	46,15	0	0,00	0	0,00	0	0,00
5	Pimpinan memberikan arahan yang jelas dalam pencapaian target yang ditetapkan.	16	61,54	10	38,46	0	0,00	0	0,00	0	0,00
6	Pimpinan menampung aspirasi dari karyawan.	16	61,54	9	34,62	1	3,85	0	0,00	0	0,00
7	Pimpinan menanggapi keluhan karyawan	9	34,62	13	50,00	4	15,38	0	0,00	0	0,00
<b>TOTAL</b>		<b>86</b>	<b>330,78</b>	<b>87</b>	<b>334,61</b>	<b>9</b>	<b>34,62</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>
<b>RATA-RATA</b>		<b>47,25</b>		<b>47,80</b>		<b>4,95</b>		<b>0,00</b>		<b>0,00</b>	

Sumber : data yang diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas bahwa rata-rata responden menjawab sangat setuju 47,25 %, menjawab setuju 47,80 %, ragu-ragu 4,95 %, tidak setuju 0,00 % dan sangat tidak setuju 0,00 %. Dari keseluruhan jawaban responden terdapat 95,05 % responden yang memilih jawaban sangat setuju dan setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 80 sampai dengan 100 dengan kategori sangat baik. Tetapi meski demikian masih terdapat responden yang memilih jawaban ragu-ragu sebesar 4,95 % menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan terkait dengan kepuasan kerja terutama pada masalah pimpinan yang belum sepenuhnya dapat menanggapi keluhan dari karyawan.

3. Deskripsi skor penilaian jawaban dari variabel Kinerja Karyawan

Jawaban dari 26 responden untuk setiap pernyataan kuesioner akan dideskripsikan dalam tabel-tabel dibawah ini :

**Tabel 4.7 Jumlah dan Persentase Jawaban Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawna**

		Jumlah dan persentase jawaban responden									
No	ITEM KUESIONER	SS		S		RR		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.	16	61,54	9	34,62	1	3,85	0	0,00	0	0,00
2	Saya mematuhi seluruh peraturan yang ditetapkan.	7	26,92	14	53,85	5	19,23	0	0,00	0	0,00
3	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan.	18	69,23	4	15,38	4	15,38	0	0,00	0	0,00
4	Saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak.	4	15,38	15	57,69	7	26,92	0	0,00	0	0,00
5	Saya menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan.	4	15,38	19	73,08	3	11,54	0	0,00	0	0,00
6	Saya senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja.	12	46,15	10	38,46	4	15,38	0	0,00	0	0,00
7	Saya menghasilkan hasil kerja yang memuaskan.	2	7,69	21	80,77	3	11,54	0	0,00	0	0,00
<b>TOTAL</b>		<b>63</b>	<b>242,29</b>	<b>92</b>	<b>353,85</b>	<b>27</b>	<b>103,84</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>
<b>RATA-RATA</b>		<b>34,61</b>		<b>50,55</b>		<b>14,84</b>		<b>0,00</b>		<b>0</b>	

Sumber : data yang diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas bahwa rata-rata responden menjawab sangat setuju 34,61 %, menjawab setuju 50,55 %, ragu-ragu 14,84 %, tidak setuju 0,00 % dan sangat tidak setuju 0,00 %. Dari keseluruhan jawaban

responden terdapat 85,16 % responden yang memilih jawaban sangat setuju dan setuju dimana persentase jawaban tersebut berada di antara skor penilaian antara 80 sampai dengan 100 dengan kategori sangat baik. Tetapi meski demikian masih terdapat responden yang memilih jawaban ragu-ragu sebesar 14,84 % menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan terkait dengan kinerja karyawan terutama pada masalah tingkat kehadiran karyawan dan kepatuhan karyawan dalam menaati setiap peraturan yang ada.

## Uji Validitas dan Realibilitas

### Uji Validitas

#### 1) Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

Hasil pengujian instrumen variabel pengembangan karir dalam pengelolaan SPSS 25 dapat dilihat pada Tabel 4.8 :

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel pengembangan karir**

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Karir saya berkembang karena saya memiliki kinerja yang optimal.	0,635	0,3961	Valid
2	Atasan biasanya mempromosikan karyawan yang berprestasi.	0,580	0,3961	Valid
3	Menurut saya memiliki rekan kerja di luar perusahaan sangat penting.	0,657	0,3961	Valid
4	Jenjang karir yang jelas membuat saya nyaman untuk bekerja dalam jangka waktu yang lama.	0,857	0,3961	Valid
5	Saya selalu memanfaatkan saran-saran yang diberikan atasan saya dalam proses mencapai karir yang lebih baik.	0,802	0,3961	Valid
6	Saya akan mendukung atasan saya yang akan meningkatkan karirnya.	0,575	0,3961	Valid
7	Perusahaan biasanya mengadakan program yang dapat membantu karyawan untuk mengembangkan karirnya.	0,795	0,3961	Valid

Sumber : data yang diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa pengujian instrumen variabel Pengembangan Karir menunjukkan bahwa semua nilai r hitung > dari r tabel 0,3961. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian dikatakan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian

#### 2) Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Hasil pengujian instrumen variabel Kepuasan Kerja dalam pengelolaan SPSS 25 dapat dilihat pada Tabel 4.9 :

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat saya bekerja memadai	0,630	0,3961	Valid
2	Pembagian kelompok kerja yang sesuai dengan ketrampilan yang saya miliki.	0,647	0,3961	Valid
3	Semangat kerja sama rekan kerja dalam bekerja kelompok guna mencapai target	0,575	0,3961	Valid
4	Kenyamanan bekerja bersama rekan-rekan kerja saya.	0,531	0,3961	Valid
5	Pimpinan memberikan arahan yang jelas dalam pencapaian target yang ditetapkan.	0,639	0,3961	Valid
6	Pimpinan menampung aspirasi dari karyawan.	0,761	0,3961	Valid
7	Pimpinan menanggapi keluhan karyawan	0,736	0,3961	Valid

Sumber : data yang diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa pengujian instrumen variabel Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa semua nilai r hitung > dari r tabel 0,3961. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian dikatakan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian

#### 3) Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Hasil pengujian instrumen variabel Kepuasan Kerja dalam pengelolaan SPSS 25 dapat dilihat pada Tabel 4.10 :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.	0,670	0,3961	Valid
2	Saya mematuhi seluruh peraturan yang ditetapkan.	0,674	0,3961	Valid
3	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan.	0,835	0,3961	Valid
4	Saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak.	0,748	0,3961	Valid
5	Saya menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan.	0,573	0,3961	Valid
6	Saya senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja.	0,799	0,3961	Valid
7	Saya menghasilkan hasil kerja yang memuaskan.	0,586	0,3961	Valid

Sumber : data yang diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa pengujian instrumen variabel Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa semua nilai r hitung > dari r tabel 0,3961. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian dikatakan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas**

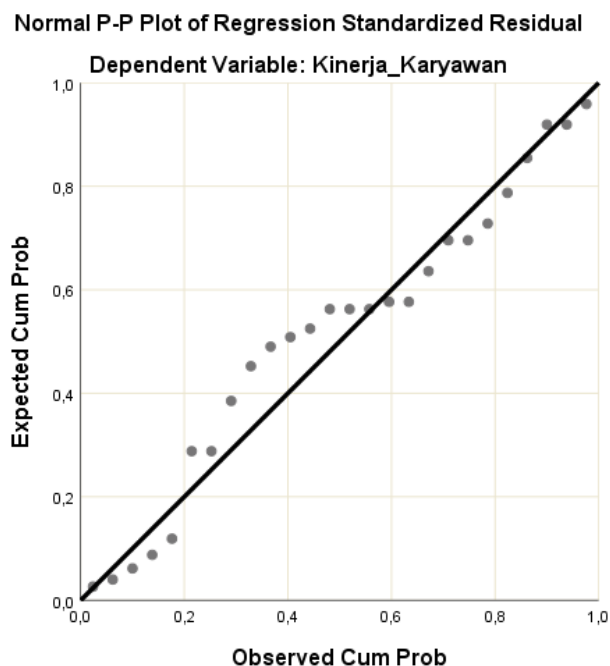
Variabel	Jumlah Indikator	Cronbach Alpha	Kesimpulan
Pengembangan Karir	7	0,828	Reliabel
Kepuasan Kerja	7	0,769	Reliabel
Kinerja Karyawan	7	0,829	Reliabel

Sumber : data yang diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat dilihat bahwa pengujian reliabilitas pada instrumen variabel penelitian menunjukkan bahwa semua nilai cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian dikatakan reliabel.

**Uji Normalitas**

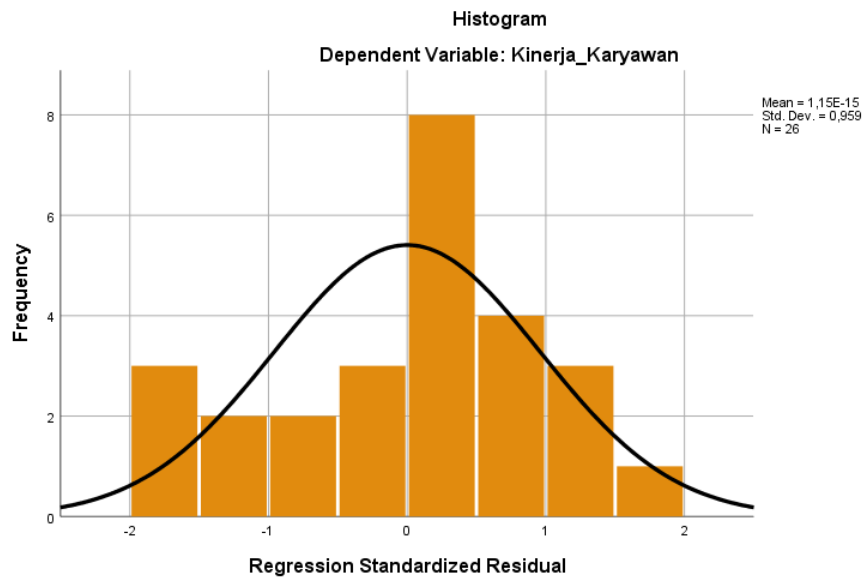
Hasil Uji Normalitas dengan pendekatan normality plot (p-plot) yang dilakukan ditunjukkan oleh gambar 4.1 :



Sumber : data yang diolah (2019)

**Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat dilihat bahwa data terdistribusi merata disepanjang garis diagonal. Hal ini membuktikan bahwa data yang dipergunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.



Sumber : data yang diolah (2019)

**Gambar 4.2 Grafik Histogram**

Pada gambar 4.2 menjelaskan bahwa garis dan histogramnya melintang dari kiri ke kanan membentuk kurva secara sempurna. Gambar ini menunjukkan bahwa data yang telah diolah sudah terdistribusi secara normal.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		26
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,33901555
Most Extreme Differences	Absolute	,144
	Positive	,083
	Negative	-,144
Test Statistic		,144
Asymp. Sig. (2-tailed)		,179 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : data yang diolah (2019)

Pada tabel 4.12 menjelaskan bahwa hasil uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai Asymp.Sig (2-tailed) adalah 0,179 atau lebih dari 5% (0,05), kesimpulannya model regresi dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,025	3,403		,889	,383		
	Pengembangan_Karir	,495	,103	,648	4,815	,000	,441	2,269
	Kepuasan_Kerja	,373	,162	,310	2,304	,031	,441	2,269

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : data yang diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 4.13 pada bagian “Collinearity Statistics” diketahui nilai Tolerance untuk variabel Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja adalah 0,441 lebih besar dari 0,10. Sementara, nilai VIF untuk variabel Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja adalah 2,269 < 10,00. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Catatan : jika jumlah variabel independent yang digunakan dalam analisis regresi hanya ada 2 buah, maka otomatis hasil Tolerance dan VIF untuk kedua variabel tersebut akan bernilai sama.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,412	2,071		-,682	,502
	Pengembangan_Karir	-,094	,063	-,442	-1,499	,147
	Kepuasan_Kerja	,169	,098	,505	1,712	,100

a. Dependent Variable: Abs\_RES  
 Sumber : data yang diolah (2019)

Berdasarkan hasil uji Glejser pada tabel 4.14 terlihat bahwa nilai probabilitas signifikansinya > 0,05, maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heterokedastisitas.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,025	3,403		,889	,383
	Kepuasan_Kerja	,373	,162	,310	2,304	,031
	Pengembangan_Karir	,495	,103	,648	4,815	,000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan  
 Sumber : data yang diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.15, didapatkan nilai konstanta dan nilai koefisien variabel independen dari model regresi. Nilai konstanta sebesar 3,025 dan nilai masing-masing koefisien variabel independen sebesar 0,373 untuk variabel kepuasan kerja, serta 0,495 untuk variabel pengembangan karir. Sehingga didapatkan persamaan model regresinya, yaitu :

$$Y = 3,025 + 0,495X_1 + 0,373X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- 3,025 = Konstanta
- 0,373 dan 0,495 = Koefisien Variabel independen
- X1 = Pengembangan Karir
- X2 = Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil persamaan model regresi yang didapatkan maka bisa diambil kesimpulan bahwa bila nilai variabel independen (pengembangan karir dan kepuasan kerja) dianggap konstan atau sama dengan nol, maka nilai kinerja karyawan sama dengan konstanta. Koefisien regresi pengembangan karir yang bernilai positif menyatakan bahwa apabila pengembangan karir bertambah atau meningkat, maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan mengalami peningkatan. Kemudian koefisien kepuasan kerja yang bernilai positif menyatakan bahwa apabila kepuasan kerja bertambah atau meningkat, maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan mengalami peningkatan pula.

### Uji t (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji statistik t dalam penelitian ini dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, apabila  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

Dari tabel 4.15 di atas, dapat di lihat nilai t hitung dari masing-masing variabel independen. Untuk variabel pengembangan karir, nilai t hitung sebesar 4,815 lebih besar dari nilai t tabel 2,06866 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Kemudian untuk variabel kepuasan kerja, nilai t hitung sebesar 2,304 lebih besar dari nilai t tabel 2,06866 dengan nilai signifikansi sebesar 0,031. Oleh karena itu, masing-masing hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dari variabel independen (Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja) dapat diterima. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Terdapat pengaruh antara variabel pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh antara variabel kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.

### Uji F (Simultan)

**Tabel 4.16 Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	199,330	2	99,665	51,140	,000 <sup>b</sup>
	Residual	44,824	23	1,949		
	Total	244,154	25			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan\_Karir, Kepuasan\_Kerja

Sumber : data yang diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 4.16 diperoleh bahwa nilai F hitung  $51,140 \geq F_{tabel} 3,42$  dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05 (5%). Dengan demikian secara simultan variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV KARYA GEMILANG MEDAN.

### Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

**Tabel 4.17 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)**  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,904 <sup>a</sup>	,816	,800	1,396

a. Predictors: (Constant), Pengembangan\_Karir, Kepuasan\_Kerja

Sumber : data yang diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4,17 menunjukkan besarnya koefisien korelasi berganda (R), koefisien determinasi (*R Square*), dan Koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R Square*). Nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,904. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat.

Hasil pada tabel juga menunjukkan besarnya nilai *R Square* adalah 0,816 dan nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R Square*) adalah 0,800. Dari nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,800, dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja sebesar 80,00% dalam penelitian ini, sedangkan sisanya 20,00% dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk variable pengembangan karir, kepuasan kerja dan kinerja karyawan berada pada kategori sangat baik. Namun masih terdapat beberapa kelemahan terkait dengan variable-variabel yang diteliti tersebut yaitu kelemahan dari variabel pengembangan karir yaitu karyawan yang belum sepenuhnya menerima saran yang diberikan oleh pimpinan dalam menunjang pekerjaannya; kelemahan dari variabel kepuasan kerja yaitu pimpinan yang belum sepenuhnya dapat menanggapi keluhan dari karyawan sedangkan kelemahan dari variabel kinerja karyawan yaitu tingkat kehadiran karyawan dan kepatuhan karyawan dalam menaati setiap peraturan yang ada masih rendah.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV KARYA GEMILANG Medan.

3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan atau uji F dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV KARYA GEMILANG Medan.
4. Koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 80,00%, artinya variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 80,00% dan sisanya 20,00% dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

#### Saran

- 1 Untuk kelemahan dari Variabel pengembangan karir, sebaiknya saran yang diberikan oleh pimpinan bukan berupa lisan tetapi dapat berupa contoh konkret yang dapat langsung dipraktekkan oleh karyawan sehingga dapat menunjang pekerjaan karyawan dengan lebih baik lagi.
- 2 Untuk kelemahan pada variabel kepuasan kerja, sebaiknya pimpinan dapat membuka diri dengan setiap keluhan karyawan dan berusaha mencari solusi dari setiap permasalahan yang timbul, karena bagaimanapun karyawan akan menghadapi banyak kendala saat bekerja baik yang bekerja di kantor seperti *designer grafis* maupun dilapangan seperti *sales*.
- 3 Untuk kelemahan pada kinerja karyawan, sebaiknya pimpinan harus memberikan sanksi kepada karyawan yang sering tidak masuk kerja ataupun yang tidak mematuhi peraturan atau kebijakan yang sudah ditetapkan perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Agung Setiawan.2014. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadapkinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang. Jurnal fakultas ekonomi universitas negri surabaya
- Ahmad Saebani, Beni. 2008. Metode Penelitian. Bandung :Pustaka Setia
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asriningtyas. 2016. *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Kasus Pada Karyawan Pt Inti Sukses Garindo Tbk Semarang)*. Skripsi thesis, Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.
- Bernardin, H. John. 2003. Human Resources Management : An Experiential Approach, 3rd Edition. McGraw-Hill/Irwin. New York.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016.Manajemen Sumber Daya Manusia.cetakan ke-1.Bandung:Alfabeta
- Fred Luthans, (2006), Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen Personalial Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE.
- Hartono, Bambang. 2013. Sistem Informasi Manajemen Berbasis Komputer. Jakarta: Rineka Cipta.
- Muhamad Zainur Roziqin, 2010. Kepuasan Kerja, Malang: Averroes Press
- OK.H Husna Atiqah, 2011. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan*, Skripsi, Universitas Sumatera Utara
- Panggabean, S., Mutiara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Permitasari Eci. 2017. *Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor cabang 16 Ilir Palembang*, Tugas Akhir, Palembang : Universitas Islam Negeri Raden Fatah
- Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Sanjaya Muhammad Taufiek Rio. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta*, Skripsi, Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Stephen, Robbins (2015), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiy Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung : Alfabeta, hal 80
- Wibowo. 2013. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia di lembaga keuangan syariah. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.