Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis
Vol 15, No 2 (2024): November, 145-153
Online ISSN: 2580-6882, Print ISSN: 2087-5304
http://eksis.unbari.ac.id, DOI 10.33087/eksis.v15i2.475

Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Korea Tomorrow & Global Kota Jambi

Reni Devita, Muhammad Emil, Rasdi, Gita Rahmaharani
Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari
Correspondence: reni.devita@unbari.ac.id

Abstract. *The importance of human resource management to get employees withgood performance, companies must try to meet the needs of their employees. This can be done through career deveplopment and employee job satisfaction. This research aims to: 1) To describe career deveplopment, job satisfaction, and employee performance at PT. Korea Tomorrow & Global Jambi City; 2) To determine and analyze the influence of career deveplopment and job saticfaction on employee performance at PT. Korea Tomorrow & Global Jambi City partially; 3) To determine and analyze the influence of career deveplopment and job saticfaction on employee performance at PT. Korea Tomorrow & Global Jambi City simultaneously. The method used in this research is a descriptive quantitative method with research sample using the cencus method, namely the entire population is sampled as 44 peoples at PT. Korea Tomorrow & Global Jambi City. The data collected was in the form of a questionnaire using a likert scale. To answer the research objectives, researchers used descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The results of the research show that the career deveplopment variable with a t count > t table (2,428 > 2,01954) and the job satisfaction variable with a t count > t table (3,273 > 2,01954). The multiple linear regression value is Y=4,683+0,428X1+0,395X2+e and the Coefficient of Determination (R^2) value is 26,7%, while 73,e% can be explained by other variables not examined in this study. Therefore, Career Deveplopment and Job Satisfaction partially have a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Korea Tomorrow & Global Jambi City. Career Deveplopment and Job Satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Korea Tomorrow & Global Jambi City.*

Keywords*: pengembangan karir; kepuasan kerja; kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Pentingnya manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan karyawan dengan kinerja yang baik, perusahaan harus berusaha untuk memenuhi kebutuhan karyawannya. Hal itu bisa dilakukan melalui pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawannya.

Salah satu strategi yang akan diterapkan oleh para pihak manajemen adalah perencanaan dan pengembangan karir karyawan ketika mereka bekerja untuk perusahaan. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti masalah pengembangan akrir dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

Karyawan merasa bangga dan puas dengan pencapaian diri yang diberikan kepada perusahaan. Kinerja sangat penting dan menarik karena sudah terbukti manfaatnya, perusahaan menginginkan karyawan untuk bekerja sesuai dengan keterampilan yang terkait dan benar-benar mencapai hasil yang baik.

Tinjauan Pustaka
Pengembangan Karir

Pengembangan karir yakni suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mencapai perpindahan yang memperbesar tanggung jawab pegawai ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi (Hasibuan, 2012:69).

Pengembangan karir yaitu aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai dalam merencanakan karirnya untuk masa depan di perusahaan supaya pegawai tersebut dapat mengembangkan diri secara maksimal (Dubrin dalam Mangkunegara, 2017:77).

Pengembangan karir adalah usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan ntuk merencanakan karir karyawannya, hal ini disebut dengan manajemen karir, yakni merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir (Sinambela, 2017:260)

Berdasarkan pernyataan dari beberapa ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan peningkatan karir seseorang yang lebih baik dalam menduduki posisi jabatan pada suatu perusahaan tempat ia bekerja.

Menurut Hasibuan (2012:31), indikator pengembangan karir sebagai berikut:

1. Pendidikan
   Sesuatu yang dapat meningkatkan kualitas serta mengembangkan karir karyawan.
2. Pelatihan
   Kegiatan yang dapat meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja.
3. Mutasi kerja
   Perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi ke organisasi lain tetapi tetap diposisi jabatan yang sama.
4. Promosi jabatan
   Penghargaan dengan kenaikan jabatan pada suatu organisasi.
5. Masa kerja
   Jangka waktu lamanya karyawan bekerja di suatu organisasi.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015:49), kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi dan karakteristik-karakteristiknya.

Menurut Hasibuan (2020:202), kepuasan kerja yakni sikat emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasaan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Menurut Davis dalam buku Mangkunegara (2017:117), kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan ketika bekerja.

Berdasarkan beberapa definisi kepuasan kerja yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan dimana karyawan merasa puas akan pekerjaan atau imbalan yang diberikan oleh atasan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai perusahaan.

Menurut Robbins &Judge (2015:50), indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan
   Kepuasan ini jika karyawan bekerja sesuait minat dan kemampuannya.
2. Kepuasan terhadap imbalan
   Kepuasan terhadap gaji atau upah yang diterima sesuai dengan pekerjaannya.
3. Kepuasan terhadap atasan
   Kepuasan terhadap atasan yang mampu memberikan bantuan teknis dan motivasi kepada karyawannya.
4. Kepuasan terhadap rekan kerja
   Kepuasan terhadap rekan kerja yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.
5. Kepuasan terhadap promosi
   Kepuasan untuk dapat meningkatkan posisi jabatan yang lebih tinggi.

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:157), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja merupakan istilah yang berasal dari *job performance* atau *actual performance* yakni prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

Menurut Hasibuan (2020:94), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai sesorang dalam melaksanakan tugas - tugasnya atas kemampuan, usaha, kesempatan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu berdasarkan standart dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan beberapa definisi kepuasan kerja yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam bekerja berdasarkan keberhasilan dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut Kasmir (2016:208), indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas
   Kualitas adalah sejauh mana proses atau hasil dari melakukan suatu kegiatan mendekati sempurna.
2. Kuantitas
   Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kuantitas atau jumlah pekerjaan yang dihasilkan karyawan melalui beberapa unit dalam sehari.
3. Waktu
   Ini berkaitan dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Penekanan biaya
   Biaya penekanan ini dapat dilakukan dengan penggunaan fasilitas kerja yang optimal dan dijadikan sebagai acuan agar tidak melebihi

dari anggaran yang telah ditetapkan.

5. Pengawasan
   Dengan melakukan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan apabila terjadi penyimpangan dapat mempermudah untuk melakukan koreksi dan bisa melakukan perbaikan
6. Hubungan antar karyawan
   Hal ini berkaitan dengan apakah seseorang mampu bekerja sama dengan baik antar karyawan.

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karir sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi, karena karir adalah kebutuhan yang harus dikembangkan pada diri karyawan agar dapat memotivasi karyawan supaya dapat meningkatkan kinerjanya.. Pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

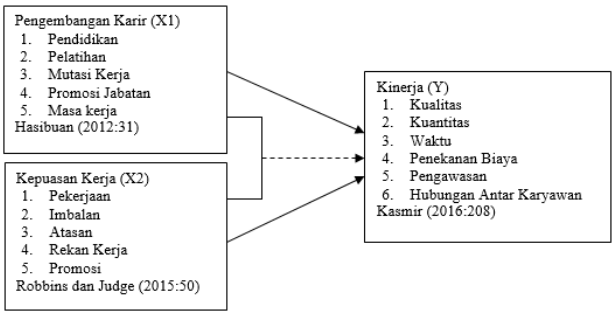
Kepuasan kerja akan menggambarkan kenyamanan karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Kepuasan kerja penting bagi perusahaan, karena dengan kepuasan karyawan dapat berinteraksi dengan lingkungan tempat ia bekerja sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kerja karyawan.

Hubungan Pengembangan Karir dan Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja

Dengan adanya pengembangan karir dan kepuasan kerja yang baik, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana karyawan akan bekerja lebih baik sehingga kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan buruk maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi menurun.

Kerangka Pemikiran

Adapun bagan kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Bagan Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan Pada PT. Korea Tomorrow & Global Kota Jambi tinggi.
2. Diduga Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Korea Tomorrow & Global Kota Jambi.
3. Diduga Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karywan PT. Korea Tomorrow & Global Kota Jambi.

METODE

Metode Penelitian Yang Digunakan

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:2), metode penelitian adalah cara ilmiah untuk memperoleh informasi untuk tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian ini yakni gambaran tentang penelitian yang dilakukan sehingga dapat memecahkan masalah dan memudahkan dalam penarikan kesimpulan.

Metode analisis deskriptif adalah penelitian yang menentukan nilai variabel bebas, atau satu atau lebih (variabel terpisah), tanpa membuat perbandingan atau menggabungkan variabel dengan variabel lain (Sugiyono, 2019:59). Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengungkapan variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisa data menggunakan prosedur statistik.

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

a. Data primer, dalam pengumpulan data primer, peneliti mengadakan surveykuisioner dan wawancara langsung dengan karyawan pada PT. Korea Tomorrow & Global Kota Jambi
b. Data Sekunder, dalam pengumpulan data sekunder, peneliti memperoleh dari studi dokumen untuk mempelajari data-data pada PT. Korea Tomorrow & Global Kota Jambi.

2. Sumber data

a. Wawancara langsung dengan Karyawan PT. Korea Tomorrow & Global Kota Jambi.
b. Angket (Kuisioner)
Kuisioner merupakan daftar pernyataan yang kemudian disebarkan kepada para responden yaitu karyawan Pada PT. Korea Tomorrow & Global Kota Jambi secara langsung sehingga hasil pengisiannya jelas dan akurat.

Metode Pengumpulan Data

1. Penelitian Pustaka
Yaitu suatu penelitian ke pustaka untuk mempelajari literature dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
2. Penelitian Lapangan
Yaitu suatu penelitian yang dilakukan dengan teknik observasi atau pengamatan langsung terhadap kegiatan karyawan pada PT. Korea Tomorrow& Global Kota Jambi serta wawancara langsung kepada karyawan untuk mendapatkan informasi.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:126), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Korea Tomorrow & Global Kota Jambi 2023 sebanyak 44 orang.

Menurut Sugiyono (2019:127), sampel adalah bagian dan karakteristikdari jumlah yang dimiliki oleh populasi.Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan sampel.

Metode Analisa Data

Metode analisa data yang digunakan yakni analisis deskriptif kuantitatif.

Alat Analisis

Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel terikat dengan lebih dari satu variabel bebas. Menurut Sugiyono (2019: 307), rumus regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :
Y = Kinerja
a = Konstanta
b = Koefisien Regresi
X_1 = Pengembangan Karier
X_2 = Kepuasan Kerja
Y = Kinerja
e = *error of term*

Uji Hipotesis

Uji t

Menurut Sanusi (2011:137), Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen. Yaitu pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja.

Adapun kriteria pengujian hipotesis dengan membandingkan t hitung dengan t tabel, yaitu :

1. Apabila t hitung ≥ t tabel, df = n-k (44-3=41, α=0,05) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Apabila t hitung ≥ t tabel, df = n-k (44-3=41,α=0,05) maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Uji F

Menurut Sanusi (2011:137), uji F dilakukan untuk membuktikan apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen, yakni kinerja karyawan.

Apabila F hitung > F tabel dengan df pembilang (N1) = k-1 (3-1=2) dan df penyebut (N2) = n-k (44-3=41), α=0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

variabel dependen dan secara bersama-sama seluruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Jika nilai sig t < 0,05, artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika nilai sig t > 0,05 artinya variabel independen secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sanusi (2011:136), uji koefisien determinasi ini untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

HASIL

Deskriptif Variabel Penelitian

Untuk mengetahui pengembangan karir pada PT. Korea Tomorrow & Global Kota Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban skor yang diperoleh dari kuisioner. Deskripsi variabel dijelaskan berdasarkan indikator dan sub indikator. Deskripsi variabel pengembangan karir dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1
Rekaptulasi Jawaban Responden Terhadap Pengembangan Karir

No	Pernyataan	Skor	Keterangan
1	Kualitas karir saya dipengaruhi oleh pendidikan	184	Tinggi
2	Tingkat pendidikan saya berpengaruh dalam mengembangkan karir saya di perusahaan	183	Tinggi
3	Perusahaan mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi saya	193	Sangat Tinggi
4	Perusahaan memberikan karyawan mutasi kerja ke tempat yang lebih baik	135	Sedang
5	Proses promosi jabatan terbuka bagi karyawan yang berpotensi tanpa diskriminasi	132	Sedang
6	Lamanya jangka waktu kerja dijadikan pertimbangan dalam melakukan promosi jabatan	202	Sangat Tinggi
	Jumlah	1.029	
	Rata-rata	171,5	Tinggi

Untuk mengetahui kepuasan kerja pada PT. Korea Tomorrow & Global Kota Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban skor yang diperoleh dari kuisioner. Deskripsi variabel dijelaskan berdasarkan indikator dan sub indikator. Deskripsi variabel pengembangan karir dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2
Rekaptulasi Jawaban Respoden Terhadap Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Skor	Keterangan
1	Saya bekerja sesuai minat dan kemampuan	192	Sangat Tinggi
2	Gaji yang saya terima saat ini sudah sesuai dengan tanggung jawab yang saya emban	112	Rendah
3	Saya merasa puas dengan gaji, tunjangan dan upah yang diterima saat ini	113	Rendah
4	Atasan bersedia meluangkan waktu untuk membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	158	Tinggi
5	Atasan memberikan masukan-masukan apabila saya mendapatkan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	167	Tinggi
6	Setiap tugas dapat saya selesaikan dengan baik apabila ada dukungan dari rekan di kantor	188	Sangat Tinggi
7	Rekan kerja saya selalu memberikan nasehat dan membantu apabila saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan	180	Tinggi
8	Perusahaan memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi setiap karyawan untuk dapat naik jabatan	132	Sedang
	Jumlah	1.242	
	Rata-Rata	155,25	Tinggi

Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Korea Tomorrow & Global Kota Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban skor yang diperoleh dari kuisioner. Deskripsi variabel

dijelaskan berdasarkan indikator dan sub indikator. Deskripsi variabel pengembangan karir dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3
Rekaptulasi Responden Terhadap Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Skor	Keterangan
1	Saya bekerjaa sesuai minat dan kemampuan	176	Tinggi
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan	182	Tinggi
3	Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu	156	Tinggi
4	Saya mampu menggunakan fasilitas di tempat kerja dengan baik	209	Sangat Tinggi
5	Saya merasa anggaran biaya diperusahaan sudah tepat	157	Tinggi
6	Saya dapat bertanggung jawab atas pekerjaan saya tanpa ada atau tidaknya pengawasan dari atasan	198	Sangat Tinggi
7	Dengan adanya pengawasan dari atasan mempermudah saya dalam melakukan perbaikan jika saya melakukan kesalahan	200	Sangat Tinggi
8	Saya dapat berkomunikasi dengan baik dengan atasan dan rekan kerja untuk menciptakan suasana nyaman ketika bekerja	194	Sangat Tinggi
	Jumlah	1.472	
	Rata-Rata	184	Tinggi

Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 4
Persamaan Regresi Linear Berganda
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.683	3.743		1.251	.218
	PengembanganKarir	.428	.176	.327	2.428	.020
	KepuasanKerja	.395	.121	.441	3.273	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.33, persamaan regresi linear berganda yakni sebagai berikut:

Y = 4,683+ 0,428X1 + 0,395X2 + e

1. Nilai konstanta sebesar 4,683 artinya apabila variabel independen yakni Pengembangan Karir (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) tetap atau sama dengan nol (0), maka variabel dependen yakni kinerja karyawan (Y) akan bernilai tetap sebesar 4,683.
2. Koefisien regresi variabel Pengembangan Karir (X1) bernilai positif sebesar 0,428 artinya apabila variabel Pengembangan Karir (X1) mengalami peningkatan sebesar satu (1) satuan sedangkan variabel lainnya dianggap konstan, maka variabel Y yakni kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,428.
3. Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X2) bernilai positif sebesar 0,395 artinya apabila variabel Kepuasan Kerja (X2) mengalami peningkatan sebesar satu (1) satuan sedangkan variabel lainnya dianggap konstan, maka Variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,395.

Uji T

Menurut Sanusi (2011:137), Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yaitu pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Uji t dapat dilihat dari nilai signifikansi dan nilai t hitung. Apabila nilai signifikansi < 0,05 dan nilai t hitung > t tabel, maka ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 5
Hasil Uji t
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.683	3.743		1.251	.218
	PengembanganKarir	.428	.176	.327	2.428	.020
	KepuasanKerja	.395	.121	.441	3.273	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Diketahui pengaruh variabel Pengembangan Karir (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yakni sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial nilai t hitung untuk variabel Pengembangan Karir (X1) sebesar 2,428 > t tabel 2,01954 dan nilai signifikan 0,020 < 0,05. Ini berarti H_0 ditolak dan H_1diterima, maka Pengembangan Karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Hasil pengujian secara parsial nilai t hitung untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) sebesar 3,273 > t tabel 2,01954 dan nilai signifikan 0,002 < 0,05. Ini berarti H_0 ditolak dan H_1diterima, maka Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Uji F dilakukan untuk membuktikan apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen.Uji F dilakukan dengan maksud untuk menguji keseluruhan variabel independen, yaitu pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap satu variabel dependen yakni kinerja karyawan. Hasil uji dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6
Hasil uji F
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	161.461	2	80.730	7.482	.002[b]
	Residual	442.381	41	10.790		
	Total	603.842	43			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan
b. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, PengembanganKarir

Diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 7,482 > F tabel 3,23 dan nilai signifikansi 0,002< 0,05. Ini berarti Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hal ini dapar dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.517[a]	.267	.232	3.28478

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, PengembanganKarir
b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Diketahui nilai koefisien determinasi sebesar (R^2) sebesar 0,267%, Ini berarti variabel Kinerja mampu dijelaskan oleh variabel Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja sebesar 26,7%, sementara sebesar 73,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Analisis Deskriptif Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan kuisioner yang dibagikan kepada responden, diperoleh skor rata-rata variabel pengembangan karir, kepuasan kerja, dan kinerja pada PT. Korea Tomorrow & Global Kota Jambi sebesar 171,5; 155,25; dan 184 yang berkriteria tinggi.

Analisis Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hipotesis awal diduga pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ini dibuktikan dengan hasil penelitian yakni hasil pengujian secara parsial nilai t hitung sebesar 2,428 > t tabel 2,01954 dan nilai signifikan 0,020 < 0,05. Hal ini berarti pengembangan karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengembangan karir sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi, karena karir adalah kebutuhan yang harus dikembangkan pada diri karyawan agar dapat memotivasi karyawan supaya dapat meningkatkan kinerjanya.

Hal ini sesuai dengan teori Nawawi (2004:14) bahwa pengembangan karir tidak hanya sekedar promosi jabatan yang lebih tinggi, tetapi juga merupakan dorongan untuk maju dalam bekerja. Sehingga pengembangan karir mempunyai hubungan terhadap kinerja.

Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hipotesis awal diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ini dibuktikan dengan hasil penelitian yakni hasil pengujian secara parsial nilai t hitung sebesar 3,273 > t tabel 2,01954 dan nilai signifikan 0,002 < 0,05. Hal ini berarti kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja penting bagi perusahaan, karena dengan kepuasan karyawan dapat berinteraksi dengan lingkungan tempat ia bekerja, kepuasan terhadap gaji atau imbalan sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan teori Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2000:110), secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbale balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatakan kinerja sehingga pekerja yang puas lebih produktif.

Analisis Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hipotesis awal diduga pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan ini dibuktikan dengan hasil penelitian yakni dibuktikan dengan tingkat keyakinan sebesar 95% atau α = 0,05 dan df (N1) = k-1= 2 dan df (N2) = N-k= 41, maka diperoleh nilat F tabel yakni 3,23. Dengan demikian nilai F hitung 6,919 lebih besar dari F tabel yakni 3,23 (7,482 > 3,23) dan nilai sig 0,002< 0,05, hal ini berarti pengembangan karir dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.Nilai koefisien determinasi (R^2) yakni 0,252 artinya variabel kinerja mampu dijelaskan oleh variabel pengembangan karir dan kepuasan kerja sebesar 26,7 %, dan sebesar 73,3 % dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan karir, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada PT. Korea Tomorrow & Global Kota Jambi tinggi.
2. Secara parsial Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan Kinerja Karyawan pada PT. Korea Tomorrow & Global Kota Jambi.
3. Secara simultan Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Korea Tomorrow & Global Kota Jambi.
4. Variabel Kepuasan Kerja lebih dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Korea Tomorrow & Global Kota Jambi dari pada variabel pengembangan karir.

Saran

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pihak PT. Korea Tomorrow & Global Kota Jambi harus sesuai persyaratan dalam memberikan promosi jabatan pada karyawan.

2. Diharapkan kepada pihak PT. Korea Tomorrow & Global Kota Jambi agar dapat meningkatkan gaji pokok karyawan dan upah lembur.
3. Diharapkan kepada pihak PT. Korea Tomorrow & Global Kota Jambi agar dapat menyesuaikan pekerjaan dengan jam kerja karyawan dan diharapkan kepada karyawan dalam memulai pekerjaan dengan tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

Gibson, Ivancevich, dan Donnelly. (2010), *Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur*, Jakarta: Terjemahan Edisi Keempat. Erlangga

Hasibuan, Malayu S.P. (2012), *Manajemen Sumber Daya*, Jakarta: PT. Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu S.P. (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Kasmir. (2016)**,** *Manejemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik),* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Nawawi, Hadari. (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan Keempat*, Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.

Robbins & Judge, (2015), *Perilaku Organisasi Edisi 16*, Jakarta. Salemba Empat.

Sanusi, Anwar. (2011), *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.

Sinambela, Lijan Poltak. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2019), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alphabet.