

## Pengaruh Pengembangan Karier Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Restoran Hokben Area Depok

Wahadi

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Jalan Surya Kencana No 1  
Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia  
[dosen01458@unpam.ac.id](mailto:dosen01458@unpam.ac.id)

### Article's History:

Received 20 Oktober 2023; Received in revised form 12 November 2023; Accepted 28 November 2023; Published 1 Desember 2023. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

### Suggested Citation:

Wahadi. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Restoran Hokben Area Depok. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 9 (6). 2686-2697. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1779>

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada Restoran Hokben Area Depok. Metodologi penelitian digunakan penulis adalah metode kuantitatif, metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner yang kemudian diolah dengan menggunakan analisis regres. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Restoran Hokben Area Depok yang berjumlah 75 karyawan. Sedangkan analisis data yang digunakan berupa uji validitas dan uji reliabilitas. Uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji korelasi, uji determinasi dan uji hipotesis menggunakan uji t (parsial), uji F (simultan). Hasil penelitian pada uji korelasi sebesar 0,926 yang menunjukkan terjadi hubungan sangat kuat dan nilai determinasi sebesar 0,858, artinya sumbangan pengaruh variabel pengembangan karier dan kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 85,8%. Uji regresi linier sederhana sebesar  $Y = 7,782 + 0,827X_1$  dan  $Y = 4,142 + 0,908X_2$ , artinya peningkatan variabel pengembangan karier terhadap kepuasan kerja sebesar 0,827 atau 82,7% dan peningkatan variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,908 atau 90,8%. Hasil uji t (parsial) variabel Pengembangan Karier memiliki nilai t hitung 4,631 > ttabel 1,669 dan nilai 0,000 < 0,05 dan variabel Kompensasi memiliki nilai t hitung 8,039 > ttabel 1,669 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil uji F (simultan) nilai F-hitung 217,596 > F-tabel 3,12 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel Pengembangan Karier dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Restoran Hokben Area Depok

**Kata Kunci** : Pengembangan Karier, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja.

### Pendahuluan dan Kajian Literatur

Kepuasan kerja banyak yang tidak tercapai pada karyawan di sebuah perusahaan. Tidak jarang para pemimpin tidak mengetahui faktor-faktor penyebab ketidakpuasan sehingga karyawan merasa tidak puas dalam bekerja. Banyak perusahaan mengalami masalah pada kepuasan karyawannya mulai dari insentif yang kurang, tempat kerja yang kurang nyaman hingga masalah kenaikan jabatan karyawan apabila dibiarkan maka akan terjadi tingkat *turnover* yang sangat tinggi. Kepuasan kerja sering ditunjukkan oleh karyawan dengan caranya menyukai pekerjaan itu sendiri serta tingkat keasikannya dalam menjalankan pekerjaan, umumnya dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah rasa nyaman dan hubungan yang positif antara sesama karyawan. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai kenikmatan karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan mereka, hal ini dianggap sebagai faktor penting karena dapat berhubungan

langsung dengan stres, turnover, absensi.

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Kegiatan pengembangan karir yang didukung oleh perusahaan, maka perusahaan mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan yaitu berupa prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan standar perusahaan. Prestasi kerja akan menambah manfaat baik dari pihak perusahaan maupun karyawan. Salah satu manfaat bagi karyawan yaitu dapat menambah pengalaman karirnya selama bekerja, sedangkan manfaat bagi perusahaan yaitu memudahkan untuk mengambil keputusan (Wahyuni, Utami & Ruhana, 2014). Pengembangan karir juga berguna bagi karyawan, apabila kemampuan yang dimiliki tinggi maka hasil yang dihasilkan juga memuaskan bagi diri sendiri dan perusahaan.

Dengan begitu pengembangan karir diharapkan dapat mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Untuk melihat pengembangan karir karyawan terlebih dahulu kita lihat jumlah karyawan menurut jabatan pada tabel 1. dibawah ini

**Tabel 1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan Pada Tahun 2022 Pada Restoran Hokben Area Depok**

Jabatan	Jumlah
<i>Store Manager</i>	5
<i>Store Supervisor</i>	15
<i>Crew Leader</i>	12
<i>TMbS</i>	43
<b>Total</b>	<b>75 Orang</b>

**Sumber :Restoran Hokben Area Depok, 2023.**

Berdasarkan data pada Tabel 1 dapat dilihat hasil survei diketahui bahwa jumlah karyawan pada Restoran Hokben Area Depok sebanyak 75 orang. Untuk mengetahui pengembangan karir yang ada di Restoran Hokben Area Depok dari tiga tahun terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 2 Kenaikan Jabatan Karyawan Tahun 2020 s/d 2022 Restoran Hokben Area Depok**

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Realisasi	Yang Terealisasi	Persentase (%)
<b>2020</b>	<b>60</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>30%</b>
<b>2021</b>	<b>73</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>36,5%</b>
<b>2022</b>	<b>68</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>34%</b>

**Sumber :Restoran Hokben Area Depok, 2023.**

Dari hasil survei awal diperoleh informasi bahwa dari tahun 2020 hingga tahun 2022 tingkat jenjang karir karyawan Restoran Hokben Area Depok mengalami *Fluktuasi*. Dan berikut penjelasannya, pada tahun 2020 jumlah karyawan yang sebanyak 60 orang, belum mencapai target realisasi, persentase pun sebesar 30%. Di tahun 2021 jumlah karyawan meningkat sebanyak 80 orang namun belum mencapai target

realisasi, persentase sebesar 40%. Di tahun 2022 jumlah karyawan menurun, dan jumlah karyawan menjadi 75 orang, namun belum mencapai target realisasi, persentase sebesar 37,5%. Oleh karena itu pengembangan karir di Restoran Hokben Area Depok masih dikatakan belum optimal.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan demikian kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Setiap organisasi sebaiknya berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan memberikan kompensasi yang adil dan layak. Kompensasi memegang peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Utama & Mulyantomo, 2013).

Untuk mengetahui kompensasi yang ada pada Restoran Hokben Area Depok, maka penulis melakukan observasi. Dari observasi dapat disimpulkan bahwa terjadinya ketidakpuasan sebagian karyawan terhadap kebijakan kompensasi perusahaan. Diantaranya adalah kenaikan gaji pertahunnya tidak mengalami peningkatan malah cenderung stagnan bahkan terjadi penurunan hal tersebut dapat dilihat dari tabel persentase kenaikan gaji dalam tiga tahun terakhir.

**Tabel 3 Persentase Kenaikan Gaji Karyawan Restoran Hokben Area Depok**

No	Tahun	Persentase Kenaikan Gaji
1	2020	6%
2	2021	0%
3	2022	4%

**Sumber :Restoran Hokben Area Depok, 2023.**

Dari hasil survei yang dilakukan, dapat diketahui bahwa persentase kenaikan gaji karyawan Restoran Hokben area Depok pada tahun 2020 persentase kenaikan gaji karyawan mengalami penurunan yaitu sebesar 6% dan pada tahun 2021 persentase kenaikan gaji karyawan sebesar 0% terjadi karena pandemi, lalu terjadi kenaikan lagi dibulan 2022 4%.

Kekecewaan pada segi kompensasi berdampak pada semangat dan kepuasan kerja karyawan untuk mencapai target kerja yang sudah dibebankan. Walaupun dampaknya belum membahayakan keberlangsungan roda perusahaan, tetapi jika kondisi tersebut tetap dibiarkan bisa menjadi ancaman serius bagi perusahaan. Tujuan perusahaan adalah mencari keuntungan sebanyak-banyaknya. Tentunya tujuan ini dapat dicapai melalui beberapa faktor salah satunya adalah kepuasan kerja. Robbins (Donni, 2016:291) mengemukakan, bahwa kepuasan kerja sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Demikian juga Gibson, Ivancevich, dan Donnely (Priansa, 2016:291) menyatakan, bahwa kepuasan kerja ialah sikap seorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Begitu pula dengan George Dan Jones (Priansa, 2016:291) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang di sediakan perusahaan. Sementara pencapaian hasil kerja Restoran Hokben Area Depok dalam beberapa tahun terakhir bisa dilihat dari tabel dibawah ini.

**Tabel 4 Persentase Pencapaian Target Restoran Hokben Area Depok**

No	Tahun	Target	Realisasi	Persentase
1	2020	100%	92%	92%
2	2021	100%	90%	90%

3	2022	100%	94,28%	94,28%
---	------	------	--------	--------

**Sumber :Restoran Hokben Area Depok, 2023.**

Dengan melihat hasil observasi dan data tersebut maka terjadi ketidakpuasan kerja karyawan di lingkungan Restoran Hokben Area Depok yang diduga berasal dari kekecewaan atas kompensasi yang diberikan perusahaan dan juga langkanya kesempatan promosi jabatan yang terjadi di lingkungan Perusahaan Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk membahas masalah pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dapat diangkat judul : “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Restoran Hokben Area Depok”

### Metodologi Penelitian

Sifat penelitian ini adalah asosiatif. Menurut Sugiyono (2015:5) “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih”. Penelitian asosiatif merupakan penelitian untuk mengetahui pengaruh dua variabel (atau lebih) tersebut. Dimana pengaruh variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis.

Penelitian pada dasarnya memerlukan suatu objek yang akan dijadikan sebagai bahan penelitian. Pemilihan objek yang tepat akan mendukung penelitian agar dapat berjalan dengan baik. Penelitian ini dilakukan pada Restoran Hokben Area Depok sebanyak 5 cabang, meliputi Hokben Bojongsari, Hokben ITC Depok, Hokben Depok Town Square, Hokben Margonda raya. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Restoran Hokben Area Depok yang berjumlah 75 karyawan.

Teknik analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Uji Instrumen Data yaitu uji validitas dan Realibilitas kemudian di lanjutkan uji Asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi kemudian di lanjutkan dengan uji regresi berganda, uji hipotesis yang terdiri dari uji t dan uji f kemudian di lanjutkan ke uji koefisien determinasi.

### Hasil dan Pembahasan

#### Hasil

Hasil uji validitas melalui program SPSS 23 for windows dengan membandingkan nilai korelasi produk momen (*Pearson Correlation*) dengan nilai r tabel dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$  dan  $df = n-2-k$  atau  $75- 2-1 = 72$ , diperoleh hasil untuk r tabel sebesar 0,2287. Untuk lebih jelasnya, hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Nilai Korelasi (r hitung)	r tabel (0,2287)	Pengujian	Keterangan
	PK.1	0,547			Valid
	PK.2	0,680			Valid
	PK.3	0,608			Valid
	PK.4	0,679			Valid

Pengembangan Karier (X1)	PK.5	0,570	0,2287	rhitung > rtabel	Valid
	PK.6	0,638			Valid
	PK.7	0,609			Valid
	PK.8	0,575			Valid
	PK.9	0,621			Valid
	PK.10	0,666			Valid
Kompensasi (X2)	K.1	0,623	0,2287	rhitung > rtabel	Valid
	K.2	0,650			Valid
	K.3	0,451			Valid
	K.4	0,695			Valid
	K.5	0,631			Valid
	K.6	0,407			Valid
	K.7	0,517			Valid
	K.8	0,494			Valid
	K.9	0,362			Valid
	K.10	0,695			Valid
Kepuasan Kerja (Y)	KK.1	0,555	0,2287	rhitung > rtabel	Valid
	KK.2	0,500			Valid
	KK.3	0,403			Valid
	KK.4	0,518			Valid
	KK.5	0,460			Valid
	KK.6	0,201			Valid
	KK.7	0,683			Valid
	KK.8	0,615			Valid
	KK.9	0,684			Valid
	KK.10	0,705			Valid

Sumber: Data primer yang diolah SPSS.V23, 2023.

. Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas, diketahui bahwa mayoritas item pernyataan dalam penelitian ini adalah valid yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pernyataan memiliki

nilai *Pearson Correlation* positif dan lebih besar dari pada nilai *rtabel* 0,2287. Dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan dalam penelitian ini valid dan bisa untuk dilanjutkan pada pengolahan data berikutnya.

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas**

Reliability Statistics			
Variabel	Cronbach's Alpha	r <sub>standar</sub>	Keterangan
Pengembangan Karier (X <sub>1</sub> )	0,886	0,60	Reliabel
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	0,852	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,835	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah SPSS.V23, 2023.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas yang dicapai pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,60. Artinya instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

**Tabel 7. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
<b>N</b>	<b>75</b>
<b>Mean</b>	<b>.0000000</b>
<b>Normal Parameters<sup>a,b</sup></b>	<b>1.57989202</b>
<b>Std. Deviation</b>	<b>.065</b>
<b>Absolute</b>	<b>.049</b>
<b>Most Extreme Differences</b>	<b>-.065</b>
<b>Positive Negative</b>	<b>.563</b>
<b>Kolmogorov-Smirnov Z</b>	<b>.909</b>
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>	
<b>a. Test distribution is Normal.</b>	
<b>b. Calculated from data.</b>	

Sumber: Data primer yang diolah SPSS.V23, 2023.

Hasil uji normalitas di atas dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dimana nilai *Asymp. Sig* 0,909 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian pada penelitian ini berdistribusi normal.

**Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas**

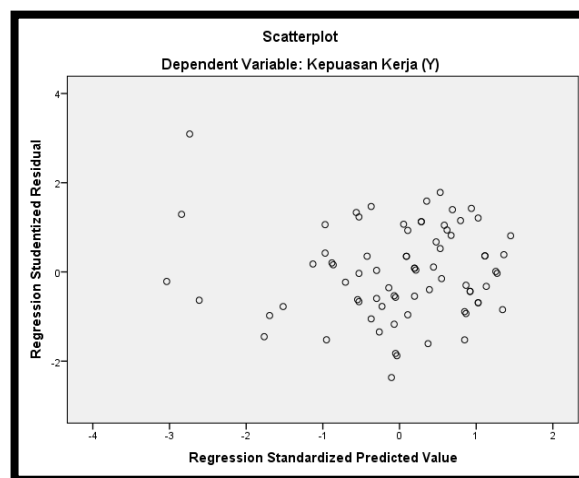
Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
(Constant)	1.946	1.982		.982	.329	

1	Pengembangan Karier (X1)	.343	.074	.354	4.631	.000	.337	2.967
	Kompensasi (X2)	.618	.077	.615	8.039	.000	.337	2.967
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)								

Sumber: Data primer yang diolah SPSS.V23, 2023

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, Pengembangan Karier dan Kompensasi memiliki nilai toleransi 0,337 dan nilai VIF 2,967. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Untuk mengetahui ada tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Sumber: Data primer yang diolah SPSS.V23, 2023

**Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)**

Hasil uji heteroskedastisitas di atas dapat diketahui bahwa berdasarkan gambar histogram di atas menunjukkan bahwa berdasarkan *output Scatterplot* di ketahui bahwa: Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, titik-titik tidak hanya mengumpul hanya diatas atau dibawah saja, penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, dan penyebaran titik-titik data tidak berpola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat dipenuhi.**

**Tabel 9. Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.926 <sup>a</sup>	.858	.854	1.602	1.799
a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Pengembangan Karier (X1)					
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)					

. Sumber: Data primer yang diolah SPSS.V23, 2023

Berdasarkan tabel 9 diketahui bahwa nilai *Durbin Watson* sebesar 1,799 yang berarti tidak < 1 dan tidak > 3. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan autokorelasi dalam model regresi pada penelitian ini.

**Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.926 <sup>a</sup>	.858	.854	1.602
a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Pengembangan Karier (X1)				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)				

Sumber: Data primer yang diolah SPSS.V23, 2023

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan sumbangan pengaruh variabel independen (Pengembangan Karier dan Kompensasi) terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja) sebesar 85,8% pada Restoran Hokben Area Depok. Sedangkan 14,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel

**Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.782	2.523		3.085	.003
Pengembangan Karier (X1)	.827	.059	.855	14.072	.000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)					

Sumber: Data primer yang diolah SPSS.V23, 2023

Maka dapat diperoleh model persamaan regresi nya adalah:  $Y = 7,782 + 0,827X_1$  Dari analisis regresi diatas dapat diketahui bahwa nilai  $\alpha$  adalah 7,782. Nilai ini menunjukan bahwa pada saat Pengembangan Karier (X1) bernilai 0, maka Kepuasan Kerja sebagai variabel (Y) akan bernilai 7,782. Sedangkan nilai dari  $\beta$  yaitu 0,827 menunjukan bahwa ketika terjadi peningkatan Pengembangan Karier sebesar satu satuan, maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,827 satuan atau sebesar 82,7%. Bahwa model pengaruh berbanding lurus antara Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja, artinya jika nilai Pengembangan Karier (X1) naik maka Kepuasan Kerja (Y) akan naik dan sebaliknya.

**Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t



Model	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.142	2.177		1.902	.061
Kompensasi (X2)	.908	.050	.903	17.978	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data primer yang diolah SPSS.V23, 2023

Maka dapat diperoleh model persamaan regresi nya adalah:  $Y = 4,142 + 0,908X_2$  Dari analisis regresi diatas dapat diketahui bahwa nilai  $\alpha$  adalah 4,142. Nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Kompensasi (X2) bernilai 0, maka Kepuasan Kerja sebagai variabel (Y) akan bernilai 4,142. Sedangkan nilai dari  $\beta$  yaitu 0,908 menunjukkan bahwa ketika terjadi peningkatan kompensasi sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,908 satuan atau sebesar 90,8%. Bahwa model pengaruh berbanding lurus antara kompensasi terhadap kepuasan kerja, artinya jika nilai Kompensasi (X2) naik maka Kepuasan Kerja (Y) akan naik dan sebaliknya

**Tabel 13. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.946	1.982		.982	.329
Pengembangan Karier (X1)	.343	.074	.354	4.631	.000
Kompensasi (X2)	.618	.077	.615	8.039	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data primer yang diolah SPSS.V23, 2023

Berdasarkan tabel 13 maka menghasilkan suatu persamaan model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,946 + 0,343X_1 + 0,618X_2$$

Berdasarkan model regresi di atas dapat disimpulkan menjadi beberapa hal, yaitu:

- Nilai konstanta sebesar 1,946 menunjukkan bahwa apabila Pengembangan Karier (X1) dan Kompensasi (X2) bernilai 0, maka nilai Kepuasan Kerja sebesar 1,946.
- Koefisien regresi variabel Pengembangan Karier (X1) sebesar 0,343 bertanda positif menunjukkan bahwa ada hubungan yang searah antara variabel Kepuasan Kerja dengan Pengembangan Karier, artinya jika nilai variabel Pengembangan Karier naik sebesar 1 satuan, maka nilai Kepuasan Kerja naik sebesar 0,343.
- Koefisien regresi variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,618 bertanda positif menunjukkan bahwa ada hubungan yang searah antara variabel Kepuasan Kerja dengan Kompensasi, artinya jika nilai variabel Kompensasi naik 1 satuan, maka nilai Kepuasan Kerja naik sebesar 0.618.

**Tabel 14. Hasil Uji Statistik t (parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.946	1.982		.982	.329

1	Pengembangan Karier (X1)	.343	.074	.354	4.631	.000
	Kompensasi (X2)	.618	.077	.615	8.039	.000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)						

Sumber: Data primer yang diolah SPSS.V23, 2023

Berdasarkan hasil pada tabel 14 maka dapat diinterpretasikan

a. Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui variabel Pengembangan Karier memiliki nilai thitung 4,631 > ttabel 1,669. Hal ini berarti secara parsial Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dan diperoleh hasil signifikan yang menunjukkan nilai 0,000 < 0,05 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karier dan Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima, artinya variabel Pengembangan Karier secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga, jika nilai Pengembangan Karier naik maka Kepuasan Kerja akan meningkat

b. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui variabel Kompensasi memiliki nilai thitung 8,039 > ttabel 1,669 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan H2 diterima artinya variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga, jika nilai variabel Kompensasi naik maka Kepuasan Kerja akan meningkat.

**Tabel 15. Hasil Uji Statistik F (simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1116.438	2	558.219	217.596	.000 <sup>b</sup>
Residual	184.708	72	2.565		
Total	1301.147	74			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)					
b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Pengembangan Karier (X1)					

Sumber: Data primer yang diolah SPSS.V23, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F-hitung 217,596 > F-tabel 3,12 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha3 diterima, hal ini berarti variabel Pengembangan Karier dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

## Pembahasan

Setelah diketahui hasil temuan dalam penelitian ini dan kemudian dianalisis seberapa baik data tersebut untuk menjawab rumusan masalah yang sebelumnya dibahas pada bab satu dan juga mempresentasikan penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa besar pengaruh Pengembangan Karier dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Selanjutnya dilakukan pembahasan terkait hasil temuan-temuan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan Hasil uji regresi variabel pengembangan karier dengan kepuasan kerja  $Y=7,782 + 0,827X_1$  dan hasil uji statistik t dapat diketahui variabel Pengembangan Karier memiliki nilai t hitung 4,631 > ttabel 1,669 dan nilai 0,000 < 0,05. Hal ini berarti secara parsial Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel Pengembangan Karier secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga, jika nilai Pengembangan Karier naik maka Kepuasan Kerja akan meningkat.

2. Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan. Hasil uji regresi variabel kompensasi dengan kepuasan kerja  $Y=4,142+0,908X_2$  dan hasil uji statistik t dapat diketahui variabel Kompensasi memiliki nilai thitung 8,039 > ttabel 1,669 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan signifikan. Sehingga, jika nilai variabel Kompensasi naik maka Kepuasan Kerja akan meningkat.

3. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi linier berganda dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 16,122 + 0,442 X_1 + 0,140 X_2$  Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,471 atau sebesar 47,1% sedangkan sisanya sebesar 52,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (32,486 > 3,12) serta diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, dengan demikian maka secara simultan variabel Disiplin Kerja dan Stres Kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panasonic Industrial Components Indonesia Cimanggis-Depok.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahyono (2021) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada SMA Arjuna dan SMA Gajah Mada Bandar Lampung.

## Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Pengembangan Karier dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Responden penelitian ini berjumlah 75 dari sampel yang sudah ditentukan pada Restoran Hokben Area Depok. Berdasarkan pada data permasalahan dengan menggunakan model regresi linear berganda maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pengembangan Karier ( $X_1$ ) Terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ )  
hasil uji statistik t dapat diketahui variabel Pengembangan Karier memiliki nilai t hitung 4,631 > ttabel 1,669 dan nilai 0,000 < 0,05. Hal ini berarti secara parsial Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ )  
hasil uji statistik t dapat diketahui variabel Kompensasi memiliki nilai thitung 8,039 > ttabel 1,669 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan signifikan
3. Pengaruh Pengembangan Karier dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ )  
berdasarkan uji statistik F (simultan), dapat diketahui bahwa nilai F-hitung 217,596 > F-tabel 3,12 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Hal ini berarti variabel Pengembangan Karier dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

## Referensi

- Bangun. Wilson. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Penerbit: Erlangga.
- Budy, D., & Hartini. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Sinjaraga Santika Sport*. Jurnal Media Studi Ekonomi. ISSN: 2502-6690.
- Dessler. Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Empat Belas. Jilid 3. Jakarta: PT. Indeks.

- Donni Juni Priansa. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Penerbit: Alfabeta Bandung.
- Ghozali. Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBM SPSS 23*. Edisi Ke VII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hamidi. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif*. Malang. Penerbit: Universitas Muhammadiyah Malang Press.
- Handoko, D., & Rambe, M. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. ISSN: 2623-2634.
- Handoko. T. Hani. (2015). *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. Edisi ke dua. Yogyakarta: BPFE UGM Yogyakarta.
- Hasibuan. Malayu. S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Junaidi *Tabel Koefisien Korelasi r. Distribusi t dan distribusi F.* (2010). (<http://junaidichaniago.wordpress.com>).
- Made, N., & Surya. (2016). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja PT Telkom Indonesia Wilayah Bali Selatan*. Universitas Udayana (Unud). ISSN: 2302-8912.
- Mangkunegara. Anwar Prabu AA. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Marwansyah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi. Hadari. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ni Putu., A. & Utama. (2017). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung*. Universitas Udayana. ISSN: 2302-8912.
- Riduwan. A. (2014). *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Bandung. Penerbit: CV. Alfabeta.
- Rivai. Veithzal dan Sagala. (2016). *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. Murai Kencana
- Robbins. P. Stephen. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke dua belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih. (2014). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Siagian. Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinaga, H., & Wahyanti. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UID Jateng & D.I Yogyakarta*. Universitas Kristen Satya Wacana. ISSN: 2303-2898. 2019.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Terry. G.R. & Rue. Leslie W. Rue. (2016). *“Dasar-dasar Manajemen”*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Utama dan Mulyantomo. (2013). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta. Penerbit: Rajawali Pers.
- Widodo, S. Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
- Yuniarsih. T., dan Suwanto. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori. Aplikasi dan Isu Penelitian*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Siamto, W. (2022). *PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DRIVER PADA KOMUNITAS PERSATUAN DRIVER GOJEK INDONESIA AREA CIPAYUNG KOTA DEPOK*.
- Swara MaNajemen : Keuangan, Pemasaran, dan Sumber Daya Manusia 2(4), 497-508.