



Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk Area Jakarta Saharjo

Angga Prasetya

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Endang Kustini

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

anggajay567@gmail.com, dosen01972@unpam.ac.id

Abstrak. *This study aims to determine the Influence of Job Satisfaction and Career Development on Employee Performance at PT Bank Syariah Indonesia Tbk Jakarta Saharjo Area. both partially and simultaneously. This type of research uses an associative quantitative method. The sampling technique uses a saturated sample of ninety-one respondents. Data analysis techniques use, data instrument tests, classical assumption tests, simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficients, coefficients of determination. Hypothesis testing uses t tests and F tests. The results of the analysis show: Work experience partially affects job satisfaction on employee performance with a simple linear regression equation $Y = 25.011 + 0.399 X1$. The correlation coefficient value of 0.428 means it has a moderate level of relationship and a determination coefficient of 18.3% means that performance is influenced by job satisfaction by 81.7%. This is proven by the t test obtained t count value > t table (.768 < 1.987) and is strengthened by a significance value > 0.05 (0.081 > 0.05). Career development partially has a positive effect on employee performance, indicated by the simple linear regression equation $Y = 20.244 + 0.519 X2$. The correlation coefficient value of 0.498 means it has a moderate relationship and the determination coefficient of 24.8% means that performance is influenced by career development by 75.2%. This is proven by the t test obtained t count value > t table (3.321 > 1.987) and is strengthened by a significance value < 0.05 (0.001 < 0.05). The results of the study of job satisfaction and organizational climate simultaneously on employee performance, indicated by the multiple linear regression equation $Y = 17.698 + 0.188 X1 + 0.393 X2$, the correlation coefficient value of 0.527 means it has a moderate level of relationship and the determination coefficient of 27.4% means that performance is influenced by job satisfaction and career development by 72.6%. This is proven by the results of the F test hypothesis test, which obtained a calculated F value > F table (16.629 > 3.10) and is strengthened by a significance value < 0.05 (0.000 < 0.05). Thus, it is proven that H_0 is rejected and H_a is accepted.*

Keywords: *Job Satisfaction, Career Development, Employee Performance.*

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk Area Jakarta Saharjo. baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Teknik sampling menggunakan sampel jenuh sebanyak Sembilan puluh satu responden. Teknik analisis data menggunakan, uji instrumen data, uji asumsi klasik, regresi linear sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi. Uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil analisis menunjukkan: Pengalaman kerja secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 25,011 + 0,399 X1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,428 artinya memiliki tingkat hubungan sedang dan koefisien determinasi sebesar 18,3% artinya kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebesar 81,7%. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai t hitung > t tabel (.768 < 1,987) dan diperkuat oleh nilai signifikan > 0,05 (0,081 > 0,05). pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear sederhana $Y = 20,244 + 0,519 X2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,498 artinya memiliki hubungan sedang dan koefisien determinasi sebesar 24,8% artinya

kinerja dipengaruhi oleh pengembangan karir sebesar 75,2%. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai t hitung > t tabel (3,321 > 1,987) dan diperkuat oleh nilai signifikansi < 0,05 (0,001 < 0,05). Hasil penelitian kepuasan kerja dan iklim organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda $Y = 17,698 + 0,188 X_1 + 0,393 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,527 artinya memiliki tingkat hubungan yang sedang dan koefisien determinasi sebesar 27,4% artinya kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan pengembangan karir sebesar 72,6%. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis uji F diperoleh nilai F hitung > F tabel (16,629 > 3,10) dan diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian terbukti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan salah satu hal utama yang harus dilakukan perusahaan kepada karyawannya, kepuasan kerja sendiri harus didasari dengan kerjasama antara perusahaan dengan karyawan yang dimana jika karyawan melakukan pekerjaan dengan baik perusahaan juga harus memberikan feed back yang baik untuk karyawannya karena banyak sekali perusahaan yang kurang memperhatikan kepuasan kerja karyawan dengan alasan pekerjaan yang karyawan berikan kurang maksimal padahal jika dilihat perusahaan bisa membuat penilaian mengenai kinerja karyawannya itu sendiri dari penilaian barulah perusahaan memeberikan hal baik kepada karyawan agar kepuasan kerja karyawan di hargai.

Selain itu suatu pimpinan dalam menjalankan perusahaannya tidak terlepas dari suatu pengembangan karir, hal ini merupakan salah satu faktor utama tujuan utama dari sistem personalia perusahaan adalah memberikan kebebasan bagi para karyawan dalam memperluas tujuan karirnya. sebagian karena adanya keyakinan bahwa pelaksanaan pengembangan karir akan menciptakan keuntungan yang cukup besar bagi perusahaan, terlepas dari keuntungan dan kepuasan yang diperoleh dari karyawan itu sendiri. Bagi karyawan keuntungan yang jelas adalah kepuasan, pengembangan pribadi, dan kehidupan kerja yang berkualitas. bagi perusahaan, hal itu dapat meningkatkan level produktivitas, kreativitas, dan efektivitas jangka panjang karena perusahaan akan diperkuat dengan kader-kader yang terdiri dari karyawan yang sangat merasa terikat yang dilatih dan dikembangkan secara seksama untuk melaksanakan pekerjaan.

Tabel 1.1
Data Fasilitas yang terdapat di PT Bank Syariah Indonesia Tbk Area
Jakarta Saharjo Tahun 2022-2024

Tahun	Fasilitas Perusahaan	Jenis	Keterangan	Jumlah	Penjelasan
2022	Program pengembangan SDM	Workshop pengembangan diri, seperti : Leadership, Mangement, Skill Training	Perlu dilakukan penambahan	1	Perlu dilakukan penambahan, peningkatan kuantitas atau variasi program berupa isi dan metode pelatihan
	Ruang kerja yang memadai	Ruang kerja yang memadai, Meja, Kursi Komputer	Perlu dilakukan perbaikan.	2	Perlu dilakukan perbaikan dan juga penambahan sara dan prasarana yang kurang didalam ruangan kerja
	Fasilitas keamanan dan penanggulangan keadaan darurat	Satpam, CCTV, Alarm, Alat Pemadam Api, Detektor Panas Ruangan dan Asap, Teknisi	Perlu dilakukan perbaikan.	1	Perlu dilakukan penambahan jumlah atau fasilitas seperti Satpam, CCTV, Alarm, Alat Pemadam Api, Detektor Panas Ruangan dan Asap, Teknisi Karena jumlah yang kurang memadai
	Resepsionis	Sofa, Meja, Ac,	Perlu	1	Perlu dilakukan penambahan

		Minuman, dan camilan (permen & Snack)	dilakukan penambahan		desain ruangan hal ini mencerminkan kurangnya kenyamanan atau fasilitas di area penerimaan tamu
	Tunjangan Transportasi	Tunjangan Akomodasi, Untuk Perjalanan Dinas	Perlu dilakukan perbaikan.	1	Perlu dilakukan evaluasi seperti fasilitas yang didapatkan karyawan seperti tunjangan yang tersedia belum mencakup semua kebutuhan
	Teknologi yang memadai	Wifi, Printer, Mesin Fotocopy, Generator Set, Laptop, / Komputer, Software pendukung bidang kerja, Telephone, Infocus, LCD	Perlu dilakukan penambahan	2	Perlu dilakukan penambahan fasilitas kantor karena fasilitas tersebut sudah usang dan jumlahnya kurang memadai
2023	Program pengembangan SDM	Workshop pengembangan diri, seperti : Leadership, Management, Skill Training	Perbarui	2	Perlu adanya pembaruan program untuk pekerjaan karyawan seperti pengembangan karir dan lain-lainnya
	Ruang kerja yang memadai	Ruang kerja yang memadai, Meja, Kursi Komputer	Perlu dilakukan perbaikan.	3	Perlu dilakukan pergantian fasilitas yang ada diruang kerja seperti Meja, Kursi Komputer dikarenakan ada beberapa yang rusak
	Fasilitas keamanan dan penanggulangan keadaan darurat	Satpam, CCTV, Alarm, Alat Pemadam Api, Detektor Panas Ruangan dan Asap, Teknisi	Perbarui	1	Perlu dilakukan pembaruan seperti alat-alat pendukung yang ada diruang kerja agar selalu terupdate dan tetap berkualitas
	Resepsionis	Sofa, Meja, Ac, Minuman, dan camilan (permen & Snack)	Perlu dilakukan perbaikan	4	Perlu dilakukannya pergantian terutama pada sofa meja dan ac hal ini selain untuk kenyamanan pelanggan juga untuk kenyamanan karyawannya
	Tunjangan Transportasi	Tunjangan Akomodasi, Untuk Perjalanan Dinas	Perlu dilakukan penambahan	1	Perusahaan perlu melakukan penambahan akomodasi dinas untuk beberapa karyawan guna untuk lebih mengevaluasi karyawannya
	Teknologi yang memadai	Wifi, Printer, Mesin Fotocopy, Generator Set, Laptop, / Komputer, Software pendukung bidang kerja, Telephone, Infocus, LCD	Perbarui	1	Perlu adanya pembaruan fasilitas seperti Wifi, Printer, Mesin Fotocopy, Generator Set, Laptop, / Komputer, Software pendukung bidang kerja, Telephone, Infocus, LCD agar saat bekerja karyawan tidak ada kendala
	2024	Program pengembangan SDM	Workshop pengembangan diri, seperti : Leadership, Management, Skill Training	Perbaharui. Dan Perlu dilakukan penambahani	1

Ruang kerja yang memadai	Ruang kerja yang memadai, Meja, Kursi Komputer	Perlu dilakukan penambahan.	3	Perlu dilakukannya penambahan ruang kerja karyawan dengan membuat ruangan baru agar karyawan tidak menumpuk disuatu ruangan
Fasilitas keamanan dan penanggulangan keadaan darurat	Satpam, CCTV, Alarm, Alat Pemadam Api, Detektor Panas Ruangan dan Asap, Teknisi	Perbaharui. Dan Perlu dilakukan penambahan	3	Perlu dilakukannya penambahan terutama di bagian satpam karena selain untuk keamanan satpam juga bisa sangat membantu para pelanggannya dengan mengarahkan customer yang datang
Resepsionis	Sofa, Meja, Ac, Minuman, dan camilan (permen & Snack)	Perbaharui.	3	Perlu dilakukannya perbaruan seperti perusahaan bisa mengganti Sofa, Meja, Ac, dan bisa menyediakan minuman serta camilan untuk para pelanggannya
Tunjangan Transportasi	Tunjangan Akomodasi, Untuk Perjalanan Dinas	Perbarui	1	Perlu Adanya pembaruan tunjangan seperti perusahaan bisa memberikan akomodasi dinas sesuai dengan peningkatan fasilitas mulai dari kendaraan sampai pembayaran
Teknologi yang memadai	Wifi, Printer, Mesin Fotocopy, Generator Set, Laptop, Komputer, Software pendukung bidang kerja, Telephone, Infocus, LCD	Perbaharui. Dan Perlu dilakukan penambahan	5	Perlu dilakukan penambahan fasilitas kantor karena fasilitas tersebut sudah usah dan jumlahnya kurang memadai
Jumlah Keseluruhan			36	

Sumber : PT Bank Syariah Indonesia Area Jakarta Saharjo 2024

Dari tabel diatas diketahui bahwa semua fasilitas yang ada di dalam perusahaan PT Bank Syariah Indonesia Area Tbk Jakarta Saharjo masih perlu dilakukan penambahan, pembaharuan, dan perbaikan pada beberapa item tersebut. Seperti program pengembangan karir yang perlu di perbaharui, ruang kerja yang kurang memadai, fasilitas kewanaman dan penanggulangan keadaan darurat yang perlu ditambahkan ruang resepsionis yang harus di perbaharui agar karyawan dan customer yang datang merasa nyaman, tunjangan transportasi yang perlu di lakukan perbaikan kedepannya seperti penambahan tunjangan akomodasi untuk karyawan, serta teknologi yang kurang memadai seperti harus dilakukannya penambahan pada komputer, wifi yang jaringannya kencang, infocus dan telephone hanya tersedia 1 unit yang berada di ruang kepala cabang, ruang finance dan ruang human capital sehingga karyawan marketing maupun karyawan lainnya yang belum memiliki fasilitas telephone tidak dapat melakukan komunikasi secara maksimal dengan kepala cabang, finance maupun kepala administrasi dan masih dilakukan dengan menggunakan handphone pribadi ataupun whatsapp sehingga pesan yang diterima hanya berupa visual dan bukan pesan verbal. Selain itu, fenomena yang terjadi pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk Area Jakarta Saharjo terdapat kendala dalam proses bekerja terutama pada sesama karyawan, berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan belum berjalan secara maksimal, hal ini dikarenakan masih ada hambatan fasilitas yang berada di ruangan kantor hambatannya adalah berupa banyaknya fasilitas yang harus ditambah ataupun

diperbaiki karena hal ini yang akan menyebabkan kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan menjadi berkurang, padahal kepuasan kerja karyawan sangat di perlukan di dalam suatu perusahaan guna untuk peningkatan kinerja karyawan itu sendiri.

Tabel 1.2
Hasil Pra Survey Pengembangan Karir Terhadap Karyawan
PT Bank Syariah Indonesia Tbk Area Jakarta Saharjo - Desember 2024

No	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Rata-rata
1	Adanya fasilitas pendidikan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya	25	20	12	10	4	55%
2	Adanya biaya siswa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya	20	16	12	8	4	45,6%
3	Perusahaan selalu mengutamakan pendidikan setiap karyawannya	20	16	12	8	4	45,6%
4	Perusahaan selalu memberikan pelatihan kerja setiap bulan	25	20	15	10	5	57%
5	Adanya pelatihan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya	20	16	12	8	4	45,6%
6	Pelatihan kerja diberikan kepada semua karyawannya	20	16	12	8	4	45,6%
7	Adanya saling tukar karyawan antar karyawan	15	16	15	10	3	43,4%
8	Adanya mutasi karyawan dari perusahaan cabang ke cabang	20	16	12	10	4	46,8%
9	Perusahaan memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang sudah lama bekerja	25	20	15	10	5	57%
10	Promosi jabatan diberikan setiap 1 tahun sekali	20	16	12	10	4	46,8%
11	Promosi jabatan diberikan kepada karyawan yang mempunyai kinerja yang bagus	25	16	12	10	4	51,8%
12	Perusahaan menaikkan gaji pada masa kontrak karyawan yang sudah lama	20	16	12	8	4	45,6%
13	Perusahaan membuat kontrak kerja kepada setiap karyawan	20	16	12	8	4	45,6%
14	karyawan yang mempunyai masa kerja yang lama akan diberikan bonus lebih besar dari karyawan yang baru	20	20	15	10	4	51,8%

Sumber : Karyawan PT Bank Syariah Indonesia

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat kita lihat bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan kurangnya pengembangan karir pada karyawan PT Bank Syariah Indonesia Tbk Area Jakarta Saharjo terlihat masih banyak hal yang perlu dilakukan oleh perusahaan untuk kemajuan pengembangan karir karyawan kedepannya seperti pendidikan, pelatihan, mutasi, promosi jabatan dan masa kerja karyawan yang dimana masih banyak yang harus di kembangkan lagi guna untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja kedepannya.

Kesimpulannya karyawan yang memiliki kinerja yang baik, berarti dia memiliki semangat yang tinggi dan berpeluang besar untuk pengembangan karir atau jabatan. Kinerja karyawan yang optimal dapat meningkatkan hasil kinerja secara langsung yang berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan. Kesiapan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pedoman yang jelas tentang apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Sehingga dalam hal ini kinerja karyawan merupakan satu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya

Tabel 1.3
Data Komponen Penilaian Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk Area Jakarta Saharjo Tahun 2022-2024

No	Komponen Penilaian	Jumlah Pencapaian Pengukuran												Jumlah	Persentase (Jumlah x Sampel : 5%)	Kriteria
		2022				2023				2024						
		Nilai	Ket	Nilai	Ket	Nilai	Ket	Nilai	Ket	Nilai	Ket	Nilai	Ket			
1	Kualitas	70	B	69	KB	69	KB	67	KB	46	KB	34	KB	355	64,6%	Sedang
2	Kuantitas	81	B	80	B	72	B	70	B	44	KB	26	KB	373	67,8%	Sedang
3	Waktu	69	KB	61	KB	62	KB	59	KB	42	KB	32	KB	325	59,1%	Buruk
4	Kerjasama	82	B	80	B	83	B	80	B	48	KB	31	KB	404	73,5%	Baik
5	Pengawasan	80	B	80	B	85	B	82	B	45	KB	30	KB	402	73,1%	Baik

Sumber : PT PT Bank Syariah Indonesia (Kriteria (%) : 40-50= Sangat Buruk, 51-60= Buruk, 61-70= Sedang, 71-80= Baik, 81-100= Sangat Baik)

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa pada PT Bank Syariah Indonesia Tbk Area Jakarta Saharjo, dari jumlah penilaian pencapaian kerja berada pada kinerja karyawan. Secara keseluruhan menunjukkan bahwa dari kualitas mencapai 64,6%, kuantitas mencapai 67,8%, waktu mencapai 59,1%, kerjasama antar karyawan mencapai 73,5% dan pengawasan mencapai 73,1%. Kemudian untuk nilai rata-rata mencapai target 81-100. Namun dari hasil keseluruhan yang didapat rata-rata mencapai persentase sebesar 61-70% yang dimana nilai tersebut masih masuk dalam kategori sedang tetapi perlu ditingkatkan, Kembali untuk mencapai kriteria sangat baik. Hal ini disebabkan karena penilaian kinerja pada karyawan masih jauh dari kata sempurna dikarenakan kurang baiknya dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan terutama pada waktu yang mengakibatkan setiap tahunnya mengalami penurunan

KAJIAN TEORI

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018 : 74) Menurut Badeni, (2018:43) kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negative, puas atau tidak puas. Menurut Luthans dalam Hari Purwanto (2018:16) kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya

Pengembangan karir

Menurut Hasibuan (2018:69), pengembangan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Menurut Rivai dan Sagala (2018:236), pengembangan merupakan cara yang efektif untuk menghadapi beberapa tantangan, termasuk keusangan atau ketertinggalan karyawan, diversifikasi tenaga kerja Domestik dan Internasional. Selanjutnya. Menurut Sunyoto (2018:45), mengemukakan bahwa secara definitif, pengertian pengembangan adalah sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi didalam organisasi, yang biasanya

berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik

Kinerja Karyawan

Menurut Widodo, Suparo Eko (2019:02) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat lain menyatakan bahwa pada umumnya kinerja karyawan dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik maupun non fisik. Sedangkan pendapat lain mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Anwar Mangkunegara (2020:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:8) penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2021: 267) "validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti". Uji validitas digunakan untuk menguji pertanyaan maupun pernyataan pada kuesioner yang disebar apakah valid atau tidak. caranya dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan tingkat kesalahan (signifikan) 5%.

Tabel 4.4
Hasil Perhitungan Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (X1)

Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,285	0.206	Valid
Pernyataan 2	0,418	0.206	Valid
Pernyataan 3	0,447	0.206	Valid
Pernyataan 4	0,539	0.206	Valid
Pernyataan 5	0,686	0.206	Valid
Pernyataan 6	0,388	0.206	Valid
Pernyataan 7	0,425	0.206	Valid
Pernyataan 8	0,630	0.206	Valid
Pernyataan 9	0,641	0.206	Valid
Pernyataan 10	0,713	0.206	Valid

Sumber: Olahan Data SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,206 dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel kepuasan kerja adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian

Tabel 4.5
Hasil Perhitungan Validitas Instrumen Variabel Pengembangan Karir (X₂)

Pernyataan	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,590	0.206	Valid
Pernyataan 2	0,461	0.206	Valid
Pernyataan 3	0,504	0.206	Valid
Pernyataan 4	0,368	0.206	Valid
Pernyataan 5	0,497	0.206	Valid
Pernyataan 6	0,458	0.206	Valid
Pernyataan 7	0,554	0.206	Valid
Pernyataan 8	0,563	0.206	Valid
Pernyataan 9	0,243	0.206	Valid
Pernyataan 10	0,417	0.206	Valid

Sumber: Olahan Data SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0.2061 dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel pengembangan karir adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian

Tabel 4.6
Hasil Perhitungan Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,554	0.206	Valid
Pernyataan 2	0,343	0.206	Valid
Pernyataan 3	0,500	0.206	Valid
Pernyataan 4	0,521	0.206	Valid
Pernyataan 5	0,616	0.206	Valid
Pernyataan 6	0,524	0.206	Valid
Pernyataan 7	0,334	0.206	Valid
Pernyataan 8	0,496	0.206	Valid
Pernyataan 9	0,522	0.206	Valid
Pernyataan 10	0,534	0.206	Valid

Sumber: Olahan Data SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0.2061 dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel kinerja karyawan adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian

Uji Reliabilitas

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas X₁, X₂ dan Y

Variabel	CronbachAlpha	Nilai Kritis	Keputusan
Kepuasan Kerja (X ₁)	0,351	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir (X ₂)	0,365	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,190	0,60	Reliabel

Sumber: Olahan Data SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel kepuasan kerja, pengembangan karir dan kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach Alpha $\geq 0,60$. Dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel. Sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya

Uji Normalitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.42659626
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.070
	Negative	0.237
Test Statistic		0.237
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Olahan Data SPSS 26 (2025)

Berdasarkan Tabel diatas, hasil pengolahan data menunjukkan besaran nilai dari uji normalitas Kolmogorov-Smirnov adalah 0.237 dengan nilai signifikansi sebesar 0.200 maka dapat diambil kesimpulan bahwa residual berdistribusi secara normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.9
Uji Multikolineritas

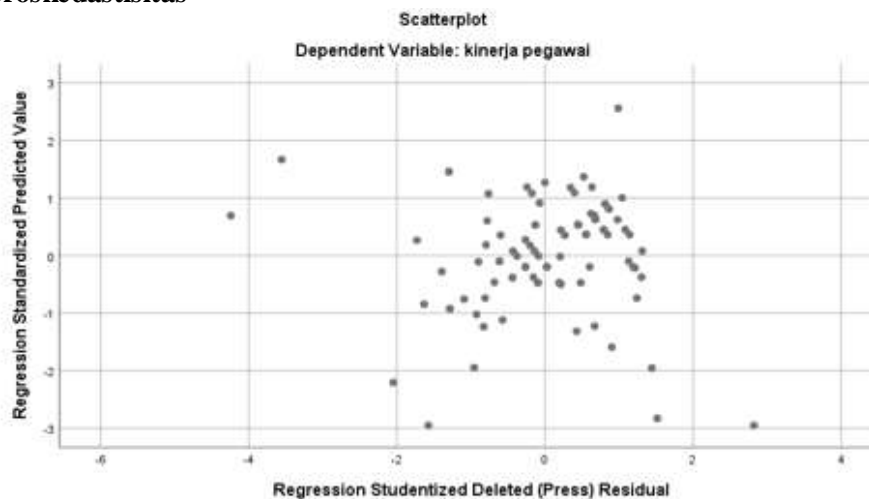
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17,698	4,118		4,297	0,000		
	X1	0,188	0,106	0,201	1,768	0,081	0,638	1,567
	X2	0,393	0,118	0,378	3,321	0,001	0,638	1,567

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olahan Data SPSS 26 (2025)

Nilai tolerance untuk variabel kepuasan kerja (X_1) sebesar $0,638 > 0,10$ yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 90%, nilai VIF sebesar $1,567 < 10$ sehingga variabel kepuasan kerja tidak terjadi gejala multikolinearitas. Nilai tolerance untuk variabel pengembangan karir (X_2) sebesar $0,638 > 0,10$ yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 90%, nilai VIF sebesar $1,567 < 10$ sehingga variabel pengembangan karir tidak terjadi gejala multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Olahan Data SPSS 26 (2025)

Gambar 4.3

Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik tersebut, dapat terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier

Tabel 4.16
Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,698	4,118		4,297	0,000
	X1	0,188	0,106	0,201	1,768	0,081
	X2	0,393	0,118	0,378	3,321	0,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

1. Nilai konstanta sebesar 17,698 diartikan bahwa jika variabel X_1 dan X_2 tidak ada, maka telah terdapat nilai Y sebesar 17,698 poin
2. Nilai X_1 0,188 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel X_2 , maka setiap perubahan 1 unit pada variabel X_1 akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Y sebesar 0,188 poin
3. Nilai X_2 0,393 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel X_1 , maka setiap perubahan 1 unit pada variabel X_2 akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Y sebesar 0,393 poin

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.19
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara X_1 dan X_2 Terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.524 ^a	0,274	0,258	3,46532

a. Predictors: (Constant), X1, X2
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,524 artinya variabel kepuasan kerja dan pengembangan karir memiliki hubungan yang sangat sedang terhadap kinerja karyawan

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.22
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara X_1 dan X_2 Terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.524 ^a	0,274	0,258	3,46532

a. Predictors: (Constant), X1, X2
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.22, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,274, maka dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 dan X_2 berpengaruh terhadap variabel Y sebesar 27,4%. Sedangkan sisanya sebesar $(100-27,4\%) = 72,6\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian oleh penulis

Pengujian Hipotesis

Tabel 4.23
Hasil Uji Hipotensis (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,698	4,118		4,297	0,000
	X1	0,188	0,106	0,201	1,768	0,081
	X2	0,393	0,118	0,378	3,321	0,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.23 diatas hasil pengujian untuk variabel X₁ diperoleh nilai thitung 1,768 dengan tingkat signifikan sebesar 0,081 nilai ini lebih kecil dari 0,05 (0,081 > 0,05) maka didapatkan persamaannya $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $1,768 < 1,987$ artinya H_a diterima dan H₀ ditolak diterima. Sedangkan hasil pengujian variabel X₂ diperoleh nilai thitung 3,321 Dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 nilai ini lebih kecil dari 0,05 (0,001 < 0,05) maka didapatkan persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,321 > 1,987$ Artinya H_a ditolak H₀ diterima

Tabel 4.24
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara X₁ dan X₂ terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	399,369	2	199,685	16,629	.000 ^b
	Residual	1056,741	88	12,008		
	Total	1456,110	90			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1,X2

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan hasil tabel 4.24 diatas menunjukkan nilai Fhitung sebesar 16,629 Dan nilai signifikan sebesar 0,000 Sehingga dapat disimpulkan antara X₁ dan X₂ secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Y, dibuktikan dengan nilai Fhitung $16,629 > F_{tabel}$ 3,10 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ Maka dapat ditarik keputusan H₀ ditolak H_a diterima

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Bank Syariah Indonesia Area Jakarta Saharjo. pada yang telah diuraikan, maka penelitian dapat menyimpulkan sebagai berikut

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kepuasan kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 25,011 + 0,399 X_1$ Hal ini dibuktikan dengan $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau $(1,768 < 1,987)$, hal tersebut diperkuat juga dengan nilai p value $> Sig.0,05$ atau $(0,081 > 0,05)$
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel pengembangan karir (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 20,244 + 0,519 X_2$. Hal ini dibuktikan dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $(3,321 > 1,987)$, hal tersebut diperkuat juga dengan nilai p value $< Sig.0,05$ atau $(0,001 < 0,05)$.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel kepuasan kerja (X₁) dan pengembangan karir (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda $Y = 17,698 + 0,188 X_1 + 0,393 X_2$. dan uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $(16,629 > 3,10)$ hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikan $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian H₀ ditolak dan H₃ diterima. Artinya terdapat pengaruh yang

signifikan secara simultan antara kepuasan kerja (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdullah, M. (2018). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Adisasmita, S. (2018). *Jaringan Trasportasi; Teori dan Analisis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Amirullah. (2018). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, S. (2018). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Burso, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Danang, S. (2019). *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service (CAPS).
- Firmansyah, M. (2018). *Perilaku Konsumen (Sikap dan Pemasaran)*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Ghozali, I. (2019). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, S. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan*. Surabaya: CV Hartono.
- Hadari, N. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kartini, K. (2019). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mathis, R.L., J. (2018). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori kePraktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Bandung: Penerbit Gaya Media.
- Sedarmayanti. (2020). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Soedarso, S. (2019). *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: manggu Media.
- Sondang P., S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sri Widodo. (2018). *Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Bandung: Manggu Media.
- Sugiono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV .
- Susanto, Y. (2018). *Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi*. Deepublish.
- Winardi. (2019). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Zainal, R. V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok: PT RAJAGRAFINDO.

Jurnal

- Adnyani, N. (2015). *Penerapan Konseling Behavioral Dengan Strategi Self Management Untuk Meningkatkan Kemandirian Belajar Siswa Kelas X Akutansi 2 SMK Negeri 1 seririt Tahun Pelajaran 2014/2015*. E.Journal Undiksa Jurusan Bimbingan dan Konseling, 1.
- Akhwanul Akhmal *, Fitriani Laial, & Ruri Aditya Sari 2019 Pengaturan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Jurnal Bisnis Administrasi (BIS-A) Volume 08, Nomor 01, 2019, 01-06.
- Dede Kurnia Ilahi Mochamad Djudi Mukzam Arik Prasetya 2017 Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang) Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 44 No.1

- Deden Misbahudin Muayyad Ade Irma Oktafia Gawi 2017 Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktifitas kerja pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II Vol 9 No 1
- Endang Kustini, Cecep Hidayat. 2021. Jurnal Tadbir Peradaban jilid 1 Terbitan 3 Hal- 198-206
- Endang Kustini, Desi Prasetyani, Muhamad Guruh. 2023. Jurnal SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business. Jilid 6 Terbitan 4 Hal-764-773
- Endang Kustini, Desi Prasetyani, Muhamad Guruh. 2023. Pengaruh kompensasi dan motivasi kinerja karyawan di Gunung Agung Senayan City Mall Jurnal SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business. Jilid 6 Terbitan 4 Hal-764-773
- Garry Surya Changgriawan 2017 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production Vol 5 No 2 Jurnal Help,
- Imas Masriah, Rini Dianti Fauzi, Endang Kustini 2022 Pengaruh Motivasi kerja dan disiplin kerja erhadap kinerja karyawan Jurnal Ekonomi Efektif Jilid 4 Terbitan 3 Hal-348-356
- Intan Pramitha Sari 2022 Agoes Ganesha Rahyuda Vol 8 No 2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Bank Saat Pandemi Covid-19
- Kustini., E. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bumen Redja Abadi - BSD*. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, 3.
- Marjaya, I. (2019, Maret). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap kinerja Pegawai*. Volume 2, Nomor 1, 129-147.
- Masriah, Rini Dianti Fauzi, Endang Kustini 2022 Jurnal Ekonomi Efektif Jilid 4 Terbitan 3 Hal-348-356
- Muis Fauzi Rambe 2018 Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Vol 1 No 1 Jurnal Ilmiah Magister Manajemen
- Ni Komang Sisi Sania Natalia I Gusti Salit Ketut Netra 2020. Pengaruh motivasi kerja dalam memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 4, 2020 : 1507-1526
- Suhartanto, D. (2015). *Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Leverage, Kepemilikan Publik, Perubahan Harga Saham dan Risiko Bisnis terhadap Manajemen Laba pada Perusahaan Publik sektor Keuangan*. Jurnal Ekonomi Bisnis, 1.
- Syaiful Bahri, Yuni Chairatun Nisa 2017 Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Vol 18, No 1 Jurnal Ilmiah Manajemen
- Dicky Surya Handoko, Syukron, S. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang*. E-journal.bsi.ac.id, 18(2), 209-217.
- Zulhasanah M. Mokoagow Agus S. SoegotoJacky S. B Sumarauw 2020 Pengaruh kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Suluttengo Vol. 8 No 1 Jurnal EMBA