



## Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sendok Garpu Internasional Tangerang

Dafa Devika Swari<sup>1\*</sup>, Derita Qurbani<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

\*Penulis Korespondensi: [devikadafa60@gmail.com](mailto:devikadafa60@gmail.com), [dosen01582@unpam.ac.id](mailto:dosen01582@unpam.ac.id)

**Abstract.** *This study aims to determine the Effect of Job Satisfaction and Career Development on Employee Performance at PT. Sendok Garpu Internasional Tangerang. The method used is a quantitative method. Data collection techniques using questionnaires. The population in this study were employees of PT. Sendok Garpu Internasional Tangerang. By using the Slovin formula, the research population was 212 employees and the sample used was 68 respondents. Based on the results of the study, the correlation coefficient value or level of influence between the independent variable and the dependent variable was obtained at 0.647, which means the variables have a strong relationship. The coefficient of determination (R Square) value of 0.419 indicates that 41.9% has a simultaneous contribution to the variable, while the remaining 58.1% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated  $f$  value  $>$   $f$  table ( $23.396 > 3.138$ ). With that  $H_0$  is rejected and  $H_3$  is accepted, it can be concluded that Job Satisfaction and Career Development simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Sendok Garpu Internasional Tangerang. Based on the research findings presented in the previous chapters, the analysis and discussion regarding "The Influence of Job Satisfaction and Career Development on Employee Performance at PT. Sendok Garpu Internasional Tangerang" is presented..*

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

**Abstrak.** *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sendok Garpu Internasional Tangerang. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner/angket. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sendok Garpu Internasional Tangerang. Dengan menggunakan rumus Slovin, maka populasi penelitian sebanyak 212 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 68 responden. Berdasarkan hasil penelitian, nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,647 yang artinya variabel memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,419 menunjukkan bahwa sebesar 41,9% memiliki kontribusi pengaruh secara simultan terhadap variabel, sedangkan sisanya sebesar 58,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel ( $23,396 > 3,138$ ). Dengan itu  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sendok Garpu Internasional Tangerang. Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah disampaikan pada bab-bab sebelumnya dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sendok Garpu Internasional Tangerang" **Kata kunci:** *Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan**

### 1. LATAR BELAKANG

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019:74). Menurut Afandi, (2018 : 74), 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.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pengembangan karir. Menurut Sinambela (2022) pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan karir pegawainya, terdiri dari manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir setiap karyawan, dan hal itu akan memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik, tidak semua karyawan memiliki perencanaan karir yang jelas. Sehingga, mereka seringkali melakukan protes ataupun memiliki rasa ketidakpuasan dalam menjalankan pekerjaan. Menurut Hasibuan (2017:69) pengembangan karir merupakan suatu upaya dalam meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Sedangkan menurut Edi Sutrisno (2017:165) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir berarti organisasi/perusahaan/pimpinan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir pegawai selama bekerja.

Dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan memiliki sumber daya manusia yang akan menjalankan tugas dan wewenang masing masing pada setiap seksi dan bagian nya, agar harapan yang di inginkan dapat terlaksana sesuai standar operasional. Melalui observasi dan wawancara, peneliti melakukan prasurvey terhadap para karyawan yang bertujuan untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pra survey ini dilakukan sebagai langkah awal untuk memperoleh gambaran umum mengenai kondisi kinerja karyawan, sehingga dapat menjadi dasar dalam perumusan permasalahan penelitian. Berikut ini adalah hasil pra survey kinerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.1**

**Pra Survey Mengenai Kinerja Karyawan pada PT. Sendok Garpu Internasional**

No.	Indikator	Ya	Tidak	Responden
1.	Kualitas Kerja			
	Saya menyelesaikan perkerjaan dengan hasil yang rapi dan sesuai standar	10	5	15
2.	Kuantitas Kerja			
	Saya bisa mengatur waktu kerja untuk menyelesaikan tugas tepat waktu	9	6	15
3.	Tanggung Jawab			
	Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan kepada saya	9	6	15
4.	Kerjasama			
	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam satu tim	10	5	15
5.	Inisiatif			
	Saya sering memberikan ide atau masukan untuk meningkatkan kinerja tim	8	7	15

*Sumber: Hasil Pra-Survey Peneliti*

Berdasarkan dari tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di PT. Sendok Garpu Internasional dapat dikatakan masih ada yang kurang baik. Secara umum,

responden menyatakan setuju (Ya) terhadap indikator yang mencerminkan kinerja positif seperti kualitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif. Sementara itu, responden menyatakan tidak setuju (Tidak), yang menunjukkan masih ada ruang perbaikan dalam beberapa aspek, terutama inisiatif yang memiliki tingkat setuju paling rendah.

**Tabel 1.2**

**Pra Survey Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sendok Garpu Internasional**

No.	Indikator	Ya	Tidak	Responden
1.	Gaji			
	Saya mendapatkan insentif di perusahaan telah sesuai target	7	8	15
2.	Lingkungan Kerja			
	Saat ini lingkungan kerja mendukung proses kerja saya	10	5	15
3.	Rekan Kerja			
	Hubungan antara sesama rekan kerja terjalin dengan baik	9	6	15
4.	Atasan			
	Intruksi dari pimpinan mudah dipahami	7	8	15
5.	Promosi untuk kepuasan kerja			
	Terjadi jenjang kerja yang jelas diperusahaan tempat saya bekerja	7	8	15

*Sumber: Hasil Pra-Survey Peneliti*

Berdasarkan dari tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja di PT. Sendok Garpu Internasional dapat dikatakan masih belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari beberapa indikator yang menunjukkan jumlah jawaban “Tidak” lebih dominan atau seimbang dengan jawaban “Ya”, khususnya pada indikator gaji, instruksi atasan, dan promosi untuk kepuasan kerja, yang masing-masing memperoleh 8 responden menyatakan tidak. Sementara itu, indikator lingkungan kerja dan hubungan dengan rekan kerja menunjukkan penilaian yang relatif lebih baik, meskipun masih terdapat responden yang menyatakan tidak. Temuan ini menunjukkan perlunya perhatian perusahaan terhadap sistem kompensasi, kejelasan arahan pimpinan, dan kejelasan jenjang karir guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

**Tabel 1.3**

**Pra Survey Mengenai Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Sendok Garpu Internasional**

No.	Indikator	Ya	Tidak	Responden
1.	Perlakuan yang Adil dalam Berkarir			
	Saya merasa Perusahaan adil dalam memberikan kesempatan berkarir	7	8	15
2.	Keperdulian Para Atasan untuk Karyawan			
	Saya merasa atasan menghargai potensi karyawan	7	8	15

3.	Informasi Tentang Berbagai Peluang Promosi			
	Perusahaan selalu menginformasikan tentang berbagai promosi yang diberikan	8	7	15
4.	Adanya Minat untuk di Promosikan			
	Mendapatkan promosi jabatan karena prestasi kerja yang baik	8	7	15
5.	Tingkat Kepuasan			
	Saya merasa puas terhadap jenjang karir perusahaan saya bekerja	7	8	15

*Sumber: Hasil Pra-Survey Peneliti*

Berdasarkan dari tabel 1.3 dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir karyawan belum berjalan optimal, meskipun sebagian responden telah memberikan penilaian positif. Hal ini terlihat dari indikator informasi peluang promosi dan minat untuk dipromosikan yang memperoleh jawaban “Ya” lebih banyak, sementara indikator perlakuan yang adil dalam berkarir, kepedulian atasan, dan tingkat kepuasan jenjang karir masih menunjukkan jawaban “Tidak” lebih dominan. Dalam konteks ini, pengembangan karir menjadi aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Jika pengembangan karir tidak direncanakan dan diimplementasikan secara baik, maka karyawan akan merasa stagnan dan kurang dihargai, sehingga produktivitas pun menurun. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat strategi pengembangan karir melalui program pelatihan kerja yang terstruktur dan pemberian peluang promosi yang adil, agar karyawan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja mereka

## 2. KAJIAN TEORITIS

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Edy Sutrisno (2019:76), kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, hubungan antar rekan, imbalan, serta faktor fisik dan psikologis. Handoko (2020:135) menyebut kepuasan kerja sebagai penilaian karyawan terhadap pekerjaan yang tercermin dari perilaku dan perasaan mereka di lingkungan kerja. Prawira (2020:48) menambahkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau negatif terhadap pekerjaan, dipengaruhi oleh pengalaman dan harapan masa depan

### **Pengembangan Karir**

Menurut Sinambela et al., (2022:112) Pengembangan Karier adalah sejumlah posisi kerja yang dijabat seseorang selama siklus kehidupan pekerjaan sejak dari posisi paling bawah hingga posisi paling atas. Pengembangan karir merupakan proses kegiatan mempersiapkan pegawai menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan yang akan dilakukan di masa yang akan datang (Ramdhan, 2023:54).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut (Adhari, 2020:41). Kemudian Ramdhan (2022:58) mengemukakan bahwa manajemen kinerja adalah suatu

upaya komunikasi yang dilakukan secara kontinyu dan terjadi antara karyawan dan atasannya, serta dilakukan demi mencapai tujuan utama perusahaan. Kinerja karyawan menunjukkan seberapa jauh kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaanya (Kuncorowati dkk, 2022:36)

### 3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2021:35) Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dengan teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada paradigma positivistik, menggunakan data kuantitatif dan statistik untuk analisis. Metode ini memiliki kelebihan dan kekurangan yang perlu dipertimbangkan dengan cermat sebelum digunakan dalam penelitian

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

Tabel 4. 1

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel (n= 68-2)	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	X1.1	0,688	0,239	Valid
	X1.2	0,749	0,239	Valid
	X1.3	0,880	0,239	Valid
	X1.4	0,745	0,239	Valid
	X1.5	0,732	0,239	Valid
	X1.6	0,767	0,239	Valid
	X1.7	0,846	0,239	Valid
	X1.8	0,787	0,239	Valid
	X1.9	0,857	0,239	Valid
	X1.10	0,848	0,239	Valid

Sumber: SPSS V29

Berdasarkan hasil data tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai r-hitung untuk variabel Kepuasan Kerja (X1) melebihi r-tabel (0,239). Untuk itu dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan yang terkait dengan variabel tersebut valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian karena telah memenuhi syarat validitas.

Tabel 4. 2

Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel (n= 68-2)	Keterangan
Pengembangan Karir (X2)	X2.1	0,863	0,239	Valid
	X2.2	0,784	0,239	Valid
	X2.3	0,742	0,239	Valid
	X2.4	0,787	0,239	Valid
	X2.5	0,827	0,239	Valid
	X2.6	0,817	0,239	Valid
	X2.7	0,799	0,239	Valid
	X2.8	0,824	0,239	Valid
	X2.9	0,862	0,239	Valid
	X2.10	0,910	0,239	Valid

Sumber: SPSS V29

Berdasarkan hasil data tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai r-hitung untuk variabel Pengembangan Karir (X2) melebihi r-tabel (0,239). Untuk itu dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan yang terkait dengan variabel tersebut valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian karena telah memenuhi syarat validitas

**Tabel 4. 3**

#### Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel (n= 68-2)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,840	0,239	Valid
	Y2	0,771	0,239	Valid
	Y3	0,780	0,239	Valid
	Y4	0,877	0,239	Valid
	Y5	0,892	0,239	Valid
	Y6	0,876	0,239	Valid
	Y7	0,692	0,239	Valid
	Y8	0,887	0,239	Valid
	Y9	0,813	0,239	Valid
	Y10	0,866	0,239	Valid

Sumber: SPSS V29

Berdasarkan hasil data tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai r-hitung untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) melebihi r-tabel (0,239). Untuk itu dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan yang terkait dengan variabel tersebut valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian karena telah memenuhi syarat validitas

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang maksudnya ini buat menguji suatu survey reliabel atau tidak. Penelitian ini buat menghitung taraf reliabilitas dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak alat bantu *Statistical Package for Social Science* (SPSS).

**Tabel 4. 4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,931	0,600	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0,946	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,948	0,600	Reliabel

Sumber: SPSS V29

Pada tabel pengujian di atas, Kepuasan Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel dengan skor Cronbach's Alpha > 0,600.

### Uji Normalitas

**Tabel 4. 5**  
**Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N		68	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	1,5928497	
	Std. Deviation	5,38586127	
Most Extreme Differences	Absolute	,097	
	Positive	,094	
	Negative	-,097	
Test Statistic		,097	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		,184	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	,109	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,101
		Upper Bound	,117

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 329836257.

Sumber: SPSS. V29

Dari pengujian hasil tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi (0,184 > 0,05), maka dapat diartikan uji normalitas telah memenuhi asumsi normalitas karna data berdistribusi normal

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. 6**

### Hasil Uji Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistics

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19,867	3,255		6,103	<,001		
	X1	,411	,182	,480	2,260	,027	,198	5,039
	X2	,151	,177	,181	,853	,397	,198	5,039

a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS. V29

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,198 dan VIF sebesar 5,039, sedangkan variabel Pengembangan Karir (X2) juga memiliki Tolerance sebesar 0,198 dan VIF sebesar 5,039. Kedua nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi

## Uji Autokorelasi

**Tabel 4. 17**

### Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

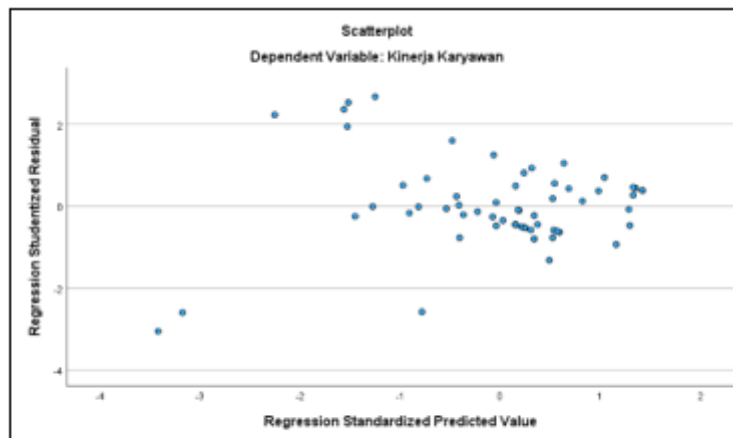
Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics				Durbin-Watson
						F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,647 <sup>a</sup>	,419	,401	5,31205	,419	23,396	2	65	<,001	2,158

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS. V29

Pada hasil pengujian tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2,158 yang berada pada interval 1,550 – 2,460

## Uji Heterokedastisitas



**Gambar 4.3**

**Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heterokedastisitas**

Pada gambar di atas, scatter plot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y (Kinerja Karyawan), ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas

**Analisis Regresi Linear**

**Tabel 4. 20**  
**Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda Variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	19,867	3,255		6,103	<,001
	Kepuasan Kerja	,411	,182	,480	2,260	,027
	Pengembangan Karir	,151	,177	,181	,853	,397

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS V29

Pada hasil pengujian tabel di atas, maka persamaan regresi yang diperoleh adalah:  $Y = 19,867 + 0,411 X1 + 0,151 X2$ . Dari persamaan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut

Konstanta (19,867) berarti jika variabel kepuasan kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) bernilai nol, maka nilai dasar kinerja karyawan adalah 19,867. Koefisien kepuasan kerja (B = 0,411) menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,411 satuan, dengan asumsi variabel pengembangan karir tetap. Koefisien pengembangan karir (B = 0,151) menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pengembangan karir akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,151 satuan, dengan asumsi variabel kepuasan kerja tetap

**Analisis Koefisien Korelasi (r)**

**Tabel 4. 24**  
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Kepuasan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,647 <sup>a</sup>	,419	,401	5,312	,419	23,396	2	65	<,001

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja

Sumber: SPSS V29

Berdasarkan hasil pengujian tabel di atas, memperlihatkan nilai koefisien korelasi secara simultan sebesar 0,647, pada pedoman koefisien korelasi nilai berada diantara “0,600 – 0,799” yang artinya variabel Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan

### Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 4. 27**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Kepuasan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,647 <sup>a</sup>	,419	,401	5,312

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja

Sumber: SPSS V29

Berdasarkan hasil analisis tabel di atas, nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai R Square sebesar 0,419. Artinya, sebesar 41,9% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan pengembangan karir, sedangkan sisanya sebesar 58,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini

### Pengujian Hipotesis

**Tabel 4. 28**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Kepuasan Kerja (X1) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,234	3,220		6,284	<,001
	Kepuasan Kerja	,550	,081	,642	6,801	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS V29

Berdasarkan hasil uji t parsial, diperoleh nilai thitung = 6,801 > ttabel = 1,669 dengan nilai signifikansi sebesar < 0,001 (< 0,05), maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 4. 29**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Pengembangan Karir (X2) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,179	3,185		6,964	<,001
	Pengembangan Karir	,510	,081	,611	6,264	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS V29

Berdasarkan hasil uji t parsial, diperoleh nilai thitung = 6,264 > ttabel = 1,669 dengan nilai signifikansi sebesar < 0,001 (< 0,05), maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 4. 30**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Kepuasan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1320,351	2	660,175	23,396	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	1834,164	65	28,218		
	Total	3154,515	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja

Sumber: SPSS V29

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai Fhitung = 23,396 dengan nilai Ftabel = 3,138 serta nilai signifikansi sebesar  $< 0,001$  ( $< 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sendok Garpu Internasional Tangerang

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil pembahasan penelitian yang telah disampaikan pada bab-bab sebelumnya dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sendok Garpu Internasional Tangerang" maka penulis menyimpulkan sebagai berikut

1. Dari hasil analisis, diperoleh nilai koefisien korelasi parsial sebesar 0,642, artinya variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,412 menunjukkan bahwa sebesar 41,2% memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel, sementara sisanya sebesar 58,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel ( $6,801 > 1,669$ ). Dengan itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sendok Garpu Internasional Tangerang
2. Dari hasil analisis, diperoleh nilai koefisien korelasi parsial sebesar 0,611, artinya variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,373 menunjukkan bahwa sebesar 37,3% memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel, sementara sisanya sebesar 62,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel ( $6,264 > 1,669$ ). Dengan itu  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sendok Garpu Internasional Tangerang
3. Dari hasil analisis, diperoleh nilai koefisien korelasi secara simultan sebesar 0,647, artinya variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,419 menunjukkan bahwa sebesar 41,9% memiliki kontribusi pengaruh secara simultan terhadap variabel, sementara sisanya sebesar 58,1%

dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $23,396 > 3,138$ ). Dengan itu  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sendok Garpu Internasional Tangerang

## **DAFTAR REFERENSI**

### **BUKU:**

- Adhari, M. (2020). *Kinerja Karyawan dalam Perspektif Manajemen*. Jakarta: Media Discourse.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Algifar, R. (2021). *Statistik terapan untuk penelitian sosial*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Angga, Y., Prasetyo, D., & Lestari, N. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ballian, R. (2020). *Pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Dewi, S., et al. (2020). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*. Yogyakarta: Andi.
- Duwi Priyatno, A. (2020). *Analisis regresi linier berganda dan aplikasinya dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Edison, E., Yohny, A., & Komariyah, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Fayol, H. (2019). *General and Industrial Management*. CreateSpace Independent Publishing.
- Follett, M. (2020). *Management Theory*.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi multivariate analysis dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi analisis multivariate dengan IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi analisis multivariate dengan IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gulick, L. (2019). *Papers on the Science of Administration*. Routledge.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hardani, A., dkk. (2020). *Metode penelitian sosial dan ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). *Perilaku Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Hutabarat, R. (2021). *Perubahan organisasi dan manajemen sumber daya manusia*. Medan: USU Press.
- Kuncorowati, D., Prasetya, A., & Maulida, S. (2022). *Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor Penentunya*. Yogyakarta: Deepublish.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maryati, S. (2021). *Kinerja Karyawan dalam Perspektif Manajemen SDM*. Bandung: Alfabeta.
- McGaghie, W. C. (dikutip dalam Hayati, 2020). Judul karya asli McGaghie. Penerbit.
- Nazir, M. (2021). *Metode penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pamungkas, A. (2019). *Metodologi penelitian: Konsep dan aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Paparang, F., dkk. (2021). *Kepuasan kerja dan motivasi karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Prawira, Y. (2020). *Perilaku Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Purnawati, N. M., Sudiarditha, I. K. R., & Riana, I. G. (2021). *Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja*. Denpasar: Nilacakra Press.
- Ramdhan, M. (2022). *Manajemen Kinerja Pegawai*. Bandung: Alfabeta.
- Ramdhan, M. (2023). *Pengembangan Karier dan Kinerja Pegawai*. Bandung: Alfabeta.
- Rismawati, N. (2018). *Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktornya*. Makassar: Pustaka Pelajar.
- Robbin, S. P. (2016). *Perilaku organisasi* (hlm. 260). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2016). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Pearson.
- Shalahuddin, et al. (2023). *Manajemen perubahan organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. (2022). *Pengembangan karir dan kinerja karyawan*. Medan: USU Press.
- Sinambela, L. P. et al. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singgih Santoso. (2020). *Regresi linier berganda dan aplikasinya dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Singgih Santoso. (2021). *Regresi linier berganda dan aplikasinya dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Stainback, S. (1998). *Classroom research: Early lessons from the field* (dalam Sugiyono, 2015:267-268). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). Statistika untuk penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (edisi revisi). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). Metodologi penelitian: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D (edisi terbaru). Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana.
- Wirya, I. B. M., Andiani, S., & Talagawathi, N. (2020). Perilaku Organisasi dan Kepuasan Kerja. Denpasar: Nilacakra Press.
- Wulandari, V. A. (2020). Statistika terapan untuk penelitian. Jakarta: Prenadamedia Group.

#### **JURNAL:**

- Aditya, R., Suhada, S., & Novalia, N. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PHD Pizza Hut Delivery Palembang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(4), 721-743.
- Adu, C. N., Timuneno, T., Nafie, R. E., & Nursiani, N. P. (2025). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ASA HOTEL & RESTAURANT LARANTUKA. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 6(6), 1977-1985.
- Asih, N. M. W. A., Novarini, N. N. A., & Widyawati, S. R. (2026). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restaurant Milk & Madu Beach Road di Badung. *EMAS*, 7(1), 67-76.
- Damayanti, K. R. G., & Ferayani, M. D. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Hotel Aneka Lovina Villas & Spa. *Jurnal Daya Saing*, 9(2), 334-342.
- JULIANI, S. (2024). *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FONTERRA BRANDS INDONESIA KOTA JAMBI* (Doctoral dissertation, Universitas BATANGHARI Jambi).
- Karyadi, E. P. W., & Arif, F. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Cabang Tangerang 2 (Area Bandara Internasional Soekarno-Hatta). *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(4), 359-372.
- Mokoagow, Z. M., Soegoto, A. S., & Sumarauw, J. S. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- Nuraini, R., & Setiawan, N. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dian Herbahal. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 1231-1242.
- Pahri, M., Irwansyah, I., Sunarsi, D., & Husain, B. A. (2026). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Reska Multi Usaha Unit Cleaning Jakarta. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1), 28-40.

- Pramaisela, R. B. D., & Wahyuati, A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karier, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(11).
- Qurbani, D., & Muzdalifah, A. R. (2024). Pengaruh Pengawasan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ch. Mohito Communications Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 150-156.
- Rahmaharani, G. (2024). *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KOREA TOMORROW & GLOBAL KOTA JAMBI* (Doctoral dissertation, Universitas BATANGHARI Jambi).
- Rahman, A., Ilyas, G. B., & Tamsa, H. (2017). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 231-245.
- Safitri, T., & Savitri, S. I. (2026). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANGOR BERKEMBANG BERSAMA. *JURNAL RUMPUN MANAJEMEN DAN EKONOMI*, 3(1), 512-521.
- Sani, M. A., Citra, Y., & Alvionita, N. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PIZZA HUT CABANG GREEN LAKE TANGERANG. *JOURNAL OF ISLAMIC BUSINESS MANAGEMENT STUDIES*, 3(1), 22-31.
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of job satisfaction and its implications for the lecturers performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 9(2), 163-178. <https://doi.org/10.21009/JPEB.009.2.7>
- Sugianto, E., Nur. M., Siahaan, J., Yakin, I., & Setiadi, Y. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10 (3). 2110-2115. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2529>
- Sunaryanto, K., & Fikri, M. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat Nusantara*, 5(3), 3426-3433.
- Suryani, H., & Resniawati, R. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Harper Purwakarta. *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*, 5(1), 79-90.
- Triyunitha, I., & Yanuarso, B. P. (2026). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA, TBK DC PARUNG, BOGOR. *Jurnal Rumpun Manajemen dan Ekonomi*, 3(1), 257-269.
- Wulantika, A. P., & Qurbani, D. (2024). PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA CABANG PAMULANG. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 1(9), 5628-5642.