

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. CATURBINA GUNA PERSADA.

Oleh: Muhammad Ramdhan

ABSTRAK

PT. Caturbina Guna Persada adalah sebuah perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam bidang jasa konsultasi umum (*General Consultant*) didirikan pada tanggal 2 Desember 1988 dihadapan notaris Pariwondo Soekarno dengan akta notaries No. 01. Pengembangan karir juga ditunjukkan agar karyawan dapat mempersiapkan karir jangka panjang dengan kata lain karyawan dapat mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan dipekerjaan mereka yang di akibatkan oleh teknologi baru, tingkat pekerjaan, dan pasar.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif/kuantitatif, yang artinya penelitian ini hanya sebatas pengungkapan suatu permasalahan yang ada dan mencoba menemukan solusi atau pemecahan masalah yang ada. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik observasi, wawancara, dan kuesioner. Data yang diperoleh dari kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 40 orang. Dianalisis menggunakan bantuan excel 2013 untuk melakukan Uji Validitas, Reliabilitas, Regresi Linier, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis.

Hasil penelitian sebagai berikut: Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Caturbina Guna Persada berdasarkan perhitungan angka koefisien korelasi adalah 0,442 berarti pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan karyawan sedang. Persamaan Regresi sebesar 0,464 pada variabel pengembangan karir, maka akan menyebabkan kenaikan sebesar 0,464 satuan pada pengembangan karir. Dari perhitungan koefisien determinasi (KD) diperoleh nilai sebesar 19,5 % hal ini menunjukkan besarnya kontribusi pengembangan karir terhadap kepuasan karyawan adalah sebesar 19,5 % sedangkan sisanya ($100\% - 19,5\%$) = 80,5 % dipengaruhi faktor lain. Berdasarkan hasil uji signifikan dengan rumus di atas $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $3,041 > 1,900$ yang artinya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir (X) dan kepuasan kerja karyawan (Y).

Kata Kunci: Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pada masa persaingan bebas ini setiap perusahaan dengan cepat melakukan perubahan yang sangat mendasar dalam perusahaannya yaitu salah satunya penataan kembali kemampuan yang dimiliki oleh karyawan pada perusahaan ini dilakukan untuk pencapaian tujuan dari perusahaan. Karena pada dasarnya setiap perusahaan atau organisasi akan melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, yaitu berusaha untuk mendapatkan keuntungan, tapi tidak terlepas dari tujuan utamanya yaitu untuk mensejahterakan dan memajukan kemampuan karyawannya karena karyawan merupakan asset bagi perusahaan. Dan salah satu aktivitas perusahaan untuk memajukan kemampuan karyawannya adalah pengembangan karir karyawan. Dengan pengembangan karir, diharapkan agar karyawan mempunyai karyawan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimilikinya sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peran serta tanggung jawab di dalam lingkungan kerjanya.

Pengembangan karir juga ditunjukkan agar karyawan dapat

mempersiapkan karir jangka panjang dengan kata lain karyawan dapat mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan dipekerjaan mereka yang diakibatkan oleh teknologi baru, tingkat pekerjaan, dan pasar. Begitu juga untuk perusahaan pengembangan karir merupakan kebutuhan umum jangkapanjang perusahaan.

Dengan pengembangan karir karyawan juga diharapkan dapat mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Perusahaan berusaha untuk menumbuhkan kepuasan kerja yang sehat dimana hak dan kewajiban karyawan diatur sedemikian rupa selaras dengan fungsi, peranan dan tanggung jawab karyawannya sehingga karyawan dapat berpartisipasi dalam perusahaan.

Dalam suatu perusahaan pengembangan karir pada karyawan sangat penting karena dengan pengembangan karir karyawan pada tingkat kemampuan yang lebih tinggi dapat membantu perusahaandalam pencapaian tujuan perusahaan. Pengembangan karir juga sangat membantu karyawan dalam menganalisis kemampuan dan minat mereka untuk lebih dapat disesuaikan dengan kebutuhan SDM sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Pengembangan karir

merupakan tindakan karyawan atau perusahaan untuk pencapaian karir individu karyawan.

Pengembangan Karir (seperti promosi) sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan pengembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material misalnya, kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya. Dalam praktek pengembangan karir lebih merupakan suatu pelaksanaan rencana karir seperti yang diungkapkan Hasibuan (2014:123) bahwa pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Sebenarnya kepuasan kerja karyawan merupakan keadaan yang tidak bisa dilihat oleh kasat mata akan tetapi hanya dirasakan oleh karyawan itu sendiri. Untuk meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja maka diperlukan beberapa hal agar karyawan termotivasi salah satunya adalah pengembangan karir pada karyawan itu sendiri.

PT.Caturbina Guna Persada adalah sebuah perusahaan swasta Nasional yang bergerak dalam bidang jasa konsultasi umum (*General Consultant*), didirikan pada tanggal 2 Desember 1988.

Pengembangan karir pada PT.Caturbina Guna Persada pada tiga tahun terakhir dirasa kurang memiliki

harapan bagi para karyawannya. Hal ini disebabkan proses jenjang karir belum dirumuskan dan ditetapkan secara terstruktur dengan menggunakan penilaian kinerja karyawan permasing-masing level maupun bidang atau divisi.

Baru pada bulan September 2015 setelah diberlakukan ISO 9001:2008 dan OHSAS 18001:2007 pada Tahun 2016 sudah mulai dilakukan penilaian kinerja oleh masing-masing atasan langsung, menejer, atau kepala bidang.

Dengan adanya uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu penulis mengambil judul : **“Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Caturbina Guna Persada”**.

Pembatasan Masalah

Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Yang dimaksud dengan pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang di inginkan
2. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang
3. Adapun obyek dalam penelitian ini adalah PT. Caturbina Guna Persada'' beralamat Komplek Golden Plaza

Blok J No.30 Jl.RS Fatmawati No 15
Jakarta Selatan 12420.

4. Adapun waktu penelitian adalah 3 (tiga) bulan terhitung mulai Januari sampai dengan Maret 2016

Perumusan Masalah

Pada umumnya dalam organisasi karyawan menginginkan posisi yang menurut mereka sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, ada beberapa hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan yang dapat menunjang posisi karyawan salah satunya adalah dengan pengembangan karir untuk karyawannya. Sehingga tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja akan lebih terpenuhi. Oleh karena itu penulis memaparkan bahwa masalah yang dapat diidentifikasi adalah :

1. Bagaimana pengembangan karir pada PT.Caturbina Guna Persada ?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada PT.Caturbina Guna Persada ?
3. Seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Caturbina Guna Persada ?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin penulis capai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengembangan karir pada PT.Caturbina Guna Persada.

- b. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Caturbina Guna Persada.

- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Caturbina Guna Persada.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi :

a. Manfaat Teoritis

1) Penulis

Menambah pengetahuan dan pengalaman khususnya mengenai Peranan Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja, serta sebagai bahan pembanding antara teori yang didapat dengan pelaksanaan di lapangan.

2) Pengembangan Ilmu Manajemen

Diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Ilmu pengembangan karir dan kepuasan kerja.

3) Penulis lainnya.

Hasil penelitian ini mudah-mudahan dapat menjadi gambaran bagi penulis lain yang membutuhkan informasi tentang peranan

pengembangan karir dalam meningkatkan kepuasan kerja.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat memberi masukan dan pertimbangan untuk perusahaan dalam melakukan pengembangan karir karyawannya yang bertujuan dan kepuasan kerja karyawannya. Dan juga membantu perusahaan meningkatkan dan mempertahankan para karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi.

Kerangka Pemikiran

Tujuan mendasar dan program pengembangan karir adalah untuk membantu karyawan menganalisis kemampuan dan minat dalam penyesuaian antara kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang dengan kebutuhan perusahaan. Pengembangan karir juga merupakan hal yang penting di mana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Disini penulis melakukan penelitian hanya pada pengembangan karir dan kepuasan kerja saja.

Hipotesis

Hipotesis merupakan penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena atau keadaan tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi, yang kemudian diuji kebenarannya melalui penelitian yang akan dilakukan. (Sugiono.2002:43). Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah “ terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja”

H₀: Tidak terdapat Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja Karyawan.

H_a: Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka penulis menarik suatu hipotesis sementara yaitu:”terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan”.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Menurut Luther Gulick (2007:1) mendefinisikan manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (*Science*) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerjasama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerjasama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.

Manajemen dapat dikatakan sebagai ilmu karena merupakan pengetahuan yang diperoleh melalui metode ilmiah. Menurut Hermawan, A (2006), metode ilmiah merupakan penggabungan antara rasionalisme dan empirisme. Rasionalisme merupakan pandangan yang didasarkan pada pikiran yang rasional, sedang empirisme merupakan pandangan yang didasari pengalaman yang telah terjadi.

Dari pendapat tersebut diambil kesimpulan bahwa manajemen dapat dilaksanakan bila pencapaian tujuan tidak hanya dilakukan oleh satu orang melainkan lebih dari satu orang.

Manajemen Sumberdaya Manusia

Hani Handoko (2005: 4), Manajemen Sumberdaya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi atau perusahaan. Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumberdaya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, Karyawan, dan masyarakat, Fungsi-fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan

kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

Dilihat dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manusia atau karyawan merupakan faktor terpenting sebagai faktor penggerak dalam melaksanakan kegiatan usaha tersebut.

Pengembangan Karir

Seorang individu yang pertama kali menerima tawaran pekerjaan akan memiliki pengadaaan yang berbeda tentang pekerjaan. Mereka yang telah lama bekerja akan berpandangan lebih luas dan bermakna. Anggapan terhadap kerja tersebut berubah tidak saja dianggap sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai sesuatu yang dapat memiliki keinginan lain, sepeerti penghargaan dari orang lain, persaingan dari orang lain, persaingan terhadap kekuasaan serta jabatan yang lebih tinggi. Sehubungan dengsn ini, maka setiap pegawai harus diberi kesempatan untuk memotivasi mereka agar dapat berprestasi lebih baik.

Karir merupakan keseluruhan jabatan atau posisi yang mungkin di duduki seseorang dalam organisasi dalam kehidupan dalam kehidupan kerjanya, dan tujuan karir merupakan jabatan tertinggi yang akan di duduki seseorang dalam suatu organisasi. Berikut ini ada beberapa

pengertian karir dan pengembangan karir yang di kemukakan oleh para ahli:

Menurut Robert L. Mathis-John H. Jackson (2006:342) mengemukakan bahwa pengertian karir adalah sebagai berikut: "Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya".

Menurut Veitzhal Rivai (2003:290) mendefinisikan pengembangan karir adalah sebagai berikut: "Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan".

Pengertian pengembangan karir yang dikemukakan oleh Andrew J. Dubrin (1982:197) yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2000:77) adalah sebagai berikut: "Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawain yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum."

Menurut Bambang Wahyudi (2002:161) mendefinisikan pengertian karir sebagai berikut: "Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satu diantaranya adalah harapan untuk meraih

posisi/jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi/jabatan sebelumnya."

Jadi dengan demikian, pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh departemen sumberdaya manusia, manajer ataupun pihak lain.

Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Malayu Hasibuan (2014:202) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sebagai berikut: "Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan".

Keith Davis (2005:96) mengemukakan bahwa "*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*". (Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja). Wexley dan Yuki (2007:98) mendefinisikan kepuasan kerja "*is the way an employee feel about his or her job*". (Adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya).

Berdasarkan definisi-definisi tersebut diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah sikap

peribadi seseorang terhadap pekerjaan yang timbul dari lingkungan kerja berdasarkan persepsinya terhadap pekerjaannya dan aspek yang terlihat didalam pekerjaan tersebut.

METODOLOGI PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

1. Tempat Penelitian

Adapun obyek dalam penelitian ini adalah PT. Caturbina Guna Persada yang beralamat di Komplek Golden Plaza Blok J No.30 Jalan RS Fatmawati No.15 Jakarta Selatan 12420

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan selama 3(tiga) bulan yaitu bulan Januari– Maret2016 hingga tercukupi kebutuhan data dan informasi

Populasi dan Sample

1. Populasi

Sugiono (2005:55) mengemukakan definisi populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT.Caturbina Guna Persada berjumlah 40 orang.

2. Sampel

Sugiono (2004:73) menyatakan Sampel adalah bagian terkecil dari suatu populasi

yang akan diteliti. Sampel tersebut sebagai perwakilan harus mempunyai sifat-sifat/cirri-ciri yang terdapat populasi.Secara umum, ada dua jenis teknik pengambilan sample yaitu, sampel acak atau random sampling atau probability sampling, dan sample tidak acak atau nonrandom sampling. Yang dimaksud dengan random sampling adalah cara pengambilan sample yang memberikan kesempatan yang sama untuk diambil kepada setiap element populasi.

Berdasarkan konsep yang disebutkan di atas, karena populasi jumlahnya kurang dari 100 maka peneliti mengambil sampel seluruh karyawan yang berjumlah 40 orang (sampel jenuh). Dengan sampel sejumlah itu sudah dapat memenuhi persyaratan dalam pengambilan sampel.

Metode Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian, penulis menggunakan metode: Studi Kepustakaan (Library Research).

Dalam penelitian ini penulis memperoleh data dengan menggunakan dan mempelajari literature atau bahan bacaan seperti buku, majalah, jurnal dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah yang akan penulis teliti.

1. Studi Lapangan (Field Research)

Penelitian dilakukan untuk mengumpulkan data-data dan informasi di objek penelitian dengan teknik sebagai berikut:

a. Oservasi

Penulis melakukan proses pengamatan data yang terlebih dahulu melakukan pengamatan langsung kelokasi penelitian. Pengamatan ini merupakan salah satu cara untuk mendapatkan data yang relevan dengan masalah yang akan diteliti, dalam hal ini dilakukan di PT.Caturbina Guna Persada.

b. Kuesioner

Mengumpulkan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Daftar pertanyaan ditujukan pada responden terutama yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti.

c. Skala interval likert

Menurut Bilson Simamora (2005:23) "Skala interval likert disebut juga *summated rating scale*. Skala ini banyak digunakan karena memberi peluang kepada responden untuk mengekspresikan perasaan mereka dalam bentuk persetujuan terhadap suatu pernyataan." Pernyataan yang diberikan diberi jenjang, mulai dari tingkat terendah sampai tingkat tertinggi. Jumlah pilihan jawabannya bisa tiga, lima, tujuh, atau sembilan, yang jelas harus ganjil. Skala yang digunakan oleh peneliti terdiri dari lima jawaban. Berikut adalah skala yang digunakan oleh peneliti

2	Tidak Setuju (TS)
3	Ragu-ragu (RR)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

d. Wawancara

Penumpulan data serta informasi secara langsung dengan pihak-pihak terkait dengan permasalahan yang penulis akan teliti, terutama dengan para karyawan PT. Caturbina Guna Persada.

Metode Analisa Data

Dalam penelitian ini metode analisa data yang digunakan adalah sebagai berikut.

1. Uji Validitas.

Besar pengembangan karir (X) terhadap kepuasan kerja dihitung dengan menggunakan korelasi product moment sebagai berikut:dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

- rx_y = Koefisien korelasi
- X = Jumlah butir pertanyaan variabel bebas (Pengembangan karir)
- Y = Jumlah butir pernyataan variabel total (Kepuasan kerja)
- ΣX² = Jumlah kuadrat item pernyataan X
- ΣY² = Jumlah kuadrat item pernyataan Y

Tabel. 3.1 Skala Likert

Skor	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

n = Jumlah sampel/responden

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varian butir

σ^2 = Varians total

n = Jumlah sampel/responden

Dengan ketentuan penelitian uji validitas adalah :

- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka item pertanyaan atau pernyataan dalam angket berkolerasi signifikan terhadap skor total (artinya item angket dinyatakan valid).
- b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka item pertanyaan atau pernyataan dalam angket tidak berkolerasi signifikan terhadap skor total (artinya item angket dinyatakan tidak valid).

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah uji yang berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan, Suatu data yang reliabel atau konsisten akan cenderung valid, walaupun belum tentu valid. (Sugiyono, 2012:268). Jadi Uji Reliabilitas suatu penelitian yang diukur sejauh mana hasil pengukuran dapat di percaya. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan rumus *cronbach alpha*, suatu instrument dinyatakan reliabel bila nilai alpha mendekati angka 1.

Rumus :

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrument

3. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan sebagai alat untuk mengukur seberapa pengaruh antar variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) metode ini juga bisa dijadikan ramalan sehingga dapat diperkirakan anatar baik dan buruknya suatu variabel (X) terhadap turunnya tingkat variabel (Y) begitu juga sebaliknya.

Analisis regresi ini mempunyai persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Pengembangan Karir

a = Harga Y bila X = 0 (Konstanta)

b = Angka arah atau koefisien regresi

X = Kepuasan kerja

Salah satu model yang paling mudah untuk menjelaskan pengaruh itu adalah regresi sederhana, yaitu :

$$y^1 = a + b(X)$$

Dimana rumusnya :

$$b = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{\sum y}{n} - \frac{b \sum x}{n}$$

Dimana :

N = Jumlah Sampel Penelitian

X = Variabel bebas
(Pengembangan Karir)

Y = Variabel terikat (kepuasan kerja)

4. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi di gunakan untuk mengetahui seberapa besartingkat keeratan atau kekuatan hubungan antara pengembangan karir sebagai variabel X, dan kepuasan sebagai variabel Y dengan menggunakan Pearson Product Moment. Menurut Sugiyono (2012 : 183), persamaan korelasi Pearson dinyatakan dalam rumus :

$$r = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

$\sum x$ = Total Jumlah butir pertanyaan dari variabel X
(Pengembangan Karir)

$\sum y$ = Total Jumlah butir pertanyaan dari variabel Y (Kepuasan kerja)

$\sum x^2$ = Kuadrat dari total jumlah pertanyaan variabel X

$\sum y^2$ = Kuadrat dari total jumlah pertanyaan variabel Y

$\sum xy$ = Hasil perkalian dari total jumlah pertanyaan variabel X dan Y

n = Jumlah responden

Dengan ketentuan sebagai berikut:

a) Apabila nilai $r > 0$

Hubungan antara X dan Y merupakan hubungan yang positif, yaitu makin besar nilai variabel X (bebas), makin besar pula nilai variabel Y (terikat), atau sebaliknya makin kecil nilai variabel X (bebas), makin kecil pula nilai variabel Y (terikat).

b) Apabila $r < 0$

Hubungan antara X dan Y merupakan hubungan yang negative, yaitu makin kecil nilai variabel X (bebas), maka makin besar nilai Y (terikat), atau makin besar nilai variabel X (bebas), maka makin kecil nilai variabel Y (terikat).

c) Apabila $r = 0$

Artinya antara variabel X dan Y tidak terdapat hubungan sama sekali, variabel X tidak memberikan kontribusi pada peningkatan variabel Y.

d) Apabila nilai $r = 1$ atau $r = -1$

Artinya telah terjadi hubungan yang sempurna antara variabel X (bebas) dan Y (terikat). Untuk $r = 1$ berarti terdapat hubungan positif

yang sempurna antara variabel X dan variabel Y dan sebaliknya apabila $r = -1$ berarti terdapat hubungan negatif yang sempurna antara variabel X dan Y.

Pedoman untuk memberikan kriteria korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2012:184)

5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase besarnya distribusi variabel terikat (Y) yang di sebabkan oleh perubahan variable bebas (X). Rumus untuk menghitung koefisien determinasi menurut Sugiyono (2012:257) adalah :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

Kd = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien korelasi yang

dikuadratkan

Besar kecilnya nilai koefisien determinasi ini menunjukkan besarnya kecilnya kontribusi atau sumbangan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

3. Uji Signifikan Koefisien Korelasi (Uji-t)

Untuk menguji signifikan hubungan antara pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan karyawan, maka perlu suatu pengujian signifikan korelasi dengan rumus sebagai berikut: Menurut Sugiyono (2012, 184) rumus uji signifikansi product moment adalah

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

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

r^2 = Koefisien determinasi

t = t hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan t tabel.

Dengan menggunakan uji searah atas maka kriteria uji:

- Jika t hitung < t tabel, berarti Ho diterima
- Jika t hitung > t tabel, maka Ho ditolak

▪ Pengujian Hipotesis:

- Ho : $\mu = 0$ (X dan Y tidak ada hubungan)
- Ha : $\mu \neq 0$ (X dan Y ada hubungan)

Interprestasi taraf signifikan

▪ Tingkat signifikan

$$a = 5 \%$$

$$t (db = n - 2)$$

- jika t hitung $>t$ tabel, pada taraf signifikan 0.5% berarti hubungan antara variabel sangat signifikan.
 - Jika t hitung $<t$ tabel, pada taraf signifikan 0.5% berarti hubungan antara variabel tidak signifikan.
4. Operasional Variabel Penelitian
- Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas (*independent variabel*) yaitu pengembangan karir sebagai variabel X dan variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu kepuasan kerja karyawan sebagai variabel Y.
1. Variabel bebas (*independent variable*)
Merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab berubah atau timbulnya variabel *dependent* (variabel terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel X (variabel bebas) adalah pengembangan karir.
 2. Variabel terikat (*dependent variable*)
Merupakan variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh adanya variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas Pengembangan Karir (X)

Dalam penelitian ini perlu diuji sejauh mana alat ukur yang digunakan benar-benar valid atau tidaknya pertanyaan atau pernyataan yang diajukan oleh peneliti kepada responden. Uji Validitas dilakukan atas item-item pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner yaitu dengan cara menghitung koefisien korelasi product moment dari tiap-tiap butir pertanyaan atau pernyataan dengan nilai total yang diperoleh. Hasil Koefisien korelasi yang diperoleh, kemudian dibandingkan dengan nilai kritis dari penelitian ini yaitu sebesar 0,312 jika nilai koefisien korelasi yang diperoleh dari perhitungan biasa disebut r hitung lebih besar dari 0,312 maka dapat dikatakan bahwa data tersebut valid. Begitupun sebaliknya, bila r hitung lebih kecil atau kurang dari 0,312 maka dapat dikatakan data tersebut tidak valid. Untuk menguji setiap instrument rumus yang dipakai adalah koefisien korelasi product moment dari Karl Person sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{40.8043 - (146)(2144)}{\sqrt{\{40.580 - (21316)\} \{40.117030 - (4596736)\}}} \\
 &= \frac{321720 - 313024}{\sqrt{\{23200 - 21316\} \{4681200 - 4596736\}}} \\
 &= \frac{8696}{\sqrt{159130176}} \\
 &= \frac{8696}{12614,68} \\
 r_{xy} &= 0.689
 \end{aligned}$$

Tabel 4.4

Validitas Instrumen X (Pengembangan karir)

No. Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,689	0,312	Valid
2	0,745	0,312	Valid
3	0,607	0,312	Valid
4	0,461	0,312	Valid
5	0,512	0,312	Valid
6	0,547	0,312	Valid
7	0,674	0,312	Valid
8	0,612	0,312	Valid
9	0,558	0,312	Valid
10	0,556	0,312	Valid
11	0,588	0,312	Valid
12	0,796	0,312	Valid
13	0,598	0,312	Valid
14	0,474	0,312	Valid

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas suatu penelitian yang diukur sejauh mana hasil pengukuran dapat di percaya. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan rumus

cronbachalpha, suatu instrument dinyatakan reliabel bila nilai alpha mendekati angka 1. Untuk menguji setiap instrument rumus yang dipakai adalah koefisien korelasi product moment dari Karl Person sebagai berikut :

a) Menghitung varian tiap butir

$$\begin{aligned}
 \sigma_1^2 &= \frac{\sum X^2 - (\sum X)^2}{n} \\
 &= \frac{580 - 5329}{40} \\
 &= \frac{47,1}{40}
 \end{aligned}$$

$$\sigma_1^2 = 1,1775$$

$$\begin{aligned}
 \sigma_1^2 &= 1,177 + 1,024 + 1,06 + 0,944 + 0,624 + 0,969 + 0,324 + 0,609 + 0,524 + 0,474 + 0,674 + 0,797 + 0,624 + 0,81 = 10,634
 \end{aligned}$$

$$\sum \sigma_1^2 = 10,634$$

b) Menghitung varian total

$$\begin{aligned}
 \sigma^2 &= \frac{\sum Y^2 - (\sum Y)^2}{N} \\
 &= \frac{117030 - 114918,4}{40}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{2111,6}{40}
 \end{aligned}$$

$$\sigma^2 = 52,79$$

c) Koefisien Reliabilitas

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right)$$

$$= \left(\frac{40}{40-1} \right) \left(1 - \frac{10,634}{52,79} \right)$$

$$= [1,02] [0,799]$$

$$r_{11} = 0,814$$

Dari hasil uji reliabilitas pada $\sigma = 5\%$ dan $n = 40$, diperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,814. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien variabel Pengembangan karir telah reliabel karena lebih dari 0,5.

c. Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Dalam penelitian ini perlu diuji sejauh mana alat ukur yang digunakan benar-benar valid atau tidaknya pertanyaan atau pernyataan yang diajukan oleh peneliti kepada responden. Uji Validitas dilakukan atas item-item pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner yaitu dengan cara menghitung koefisien korelasi product moment dari tiap-tiap butir pertanyaan atau pernyataan dengan nilai total yang diperoleh. Hasil Koefisien korelasi yang diperoleh, kemudian dibandingkan dengan nilai kritis dari penelitian ini yaitu sebesar 0,312 jika nilai koefisien korelasi yang diperoleh dari perhitungan biasa disebut r hitung

lebih besar dari 0,312 maka dapat dikatakan bahwa data tersebut valid. Begitupun sebaliknya, bila r hitung lebih kecil atau kurang dari 0,312 maka dapat dikatakan data tersebut tidak valid. Untuk menguji setiap instrument rumus yang dipakai adalah koefisien korelasi product moment dari Karl Person sebagai berikut :

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$$= \frac{40(6404) - (127)(1972)}{\sqrt{\{40(449) - (16129)\} \{40(99546) - (3888789)\}}}$$

$$= \frac{256160 - 250444}{\sqrt{\{17960 - 12129\} \{3981840 - 3888784\}}}$$

$$= \frac{5716}{\sqrt{1831 \cdot 93056}}$$

$$= \frac{5716}{\sqrt{170385536}}$$

$$= \frac{5716}{13053,18}$$

$$r_{xy} = 0.437$$

Tabel 4.6
Validitas Instrumen Y (Kepuasan)

No. Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,437	0,312	Valid
2	0,746	0,312	Valid
3	0,575	0,312	Valid
4	0,712	0,312	Valid
5	0,573	0,312	Valid
6	0,574	0,312	Valid
7	0,744	0,312	Valid
8	0,813	0,312	Valid
9	0,811	0,312	Valid
10	0,852	0,312	Valid
11	0,806	0,312	Valid
12	0,276	0,312	Tidak Valid
13	0,658	0,312	Valid

14	0,653	0,312	Valid
----	-------	-------	-------

d. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas suatu penelitian yang diukur sejauh mana hasil pengukuran dapat di percaya. Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan rumus cronbachalpha, suatu instrument dinyatakan reliabel bila nilai alpha mendekati angka 1. Untuk menguji setiap instrument rumus yang dipakai adalah koefisien korelasi productmomentdari Karl Person sebagai berikut :

a) Menghitung varian tiap butir

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

$$= \frac{449 - \frac{403225}{40}}{40}$$

$$= \frac{45,775}{40}$$

$$\sigma_1^2 = 1,144$$

$$\sigma_i^2 = 1,144 + 0,85 + 0,927 + 0,699 + 0,477 + 0,527 + 0,449 + 0,424 + 0,84 + 0,844 + 0,919 + 0,447 + 0,5 + 0,647 = 9,698$$

$$\sum \sigma_i^2 = 9,698$$

b) Menghitung varian total

$$\sigma^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}}{N}$$

$$\frac{N}{N}$$

$$= \frac{99546 - 97219,6}{40}$$

$$= \frac{2326,4}{40}$$

$$\sigma^2 = 58,16$$

c) Koefisien Reliabilitas

$$= \left[\frac{40}{40 - 1} \right] \left[1 - \frac{9.699}{58.1600} \right]$$

$$= \left[1,02 \right] \left[0,83 \right]$$

Dari hasil uji reliabilitas pada $\sigma = 5\%$ dan $n = 40$, diperoleh nilai Cronbach $r_{11} = 0,849$ Alpha sebesar 0,849. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner variabel kepuasan telah reliabel karena lebih dari 0,5.

C. Hasil Analisis dan Pembahasan

1. Analisis Variabel Pengembangan karir (X)

Hasil dari jawaban 40 responden terhadap pengembangan karir yang terdiri atas 28 unsur pertanyaan atau pernyataan, jawaban akan di analisis oleh penulis dengan menggunakan jumlah persentase jawaban, hasil data yang ada dijelaskan

Skor Skala Likert

Jawaban	Skor
SS (sangat setuju)	5
S (setuju)	4
R (ragu-ragu)	3
TS (tidak setuju)	2
STS (sangat tidak setuju)	1

a. Persepsi Pegawai Tentang Pengembangan Karir

Pada bagian ini, penulis akan membahas mengenai persepsi pegawai tentang pengembangan karir. Adapun indikator-indikator yang digunakan untuk menilai tentang pengembangan karir pegawai adalah tingkat pendidikan, pengalaman dan inisiatif/kreatif. Berikut ini merupakan tanggapan responden tentang pengembangan karir:

Analisis Pegawai Tentang Pengembangan Karir

NO	Pernyataan Pengembangan Karir	Jawaban				
		SS	S	R	T S	STS
Prestasi Kerja						
1	Perusahaan mengkomunikasikan kesempatan berkarier kepada karyawan dengan jelas	6	16	14	2	2
2	Perusahaan memberikan prioritas kepada karyawan yang memenuhi persyaratan untuk mengisi jabatan yang lebih tinggi berdasarkan kriteria	7	21	10	2	
Pengenalan Oleh Pihak Lain						

3	Promosi jabatan dilakukan berdasarkan penilaian kerja karyawan	9	19	8	2	2
4	Proses seleksi dan penempatan karyawan barudilakukan secara terbuka dan tepat sesuai dengan kebutuhan perusahaan	6	24	6	2	2
Kesetiaan pada Organisasi						
5	Ketelitian dalam mengerjakan tugas	11	20	8	1	
6	Kemampuan karyawan menghadapi masalah yang terjadi pada rekan kerja diperusahan	8	21	8	3	
Pembimbing dan Sponsor						
7	Keikutsertaan karyawan senior memberikan masukan kepada karyawan junior	10	28	2		
8	Karyawan senior memberikan dukungan kepada karyawan junior	11	24	5		
Dukungan Para Bawahan						
9	Dukungan para bawahan kepada atasan dalam melakukan/menyelesaikan pekerjaan sangat baik	8	24	7	1	
10	Ketaatan para bawahan terhadap Instruksi Kerja masing masing atasannya sangat baik	4	25	10	1	
Kesempatan Untuk Tumbuh						
11	Perusahaan memberikan pelatihan yang dapat menunjang	4	27	6	2	1

	pengembangan karir karyawan					
12	Perusahaan menyediakan informasi yang lengkap mengenai persyaratan posisi kepada setiap karyawan	4	19	11	3	1
Pengunduran Diri						
13	Perusahaan memiliki prosedur yang tepat mengenai masalah pemberhentian / pensiun karyawan	8	19	12	1	
14	Perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja dengan cara dimusyawarahkan bersama antara perusahaan dan karyawan	7	20	10	2	1
	Jumlah	103	307	119	22	9
	Presentase					

Jumlah hasil pernyataan : $SS + S + R + TS + STS = 103 + 307 + 119 + 22 + 9 = 560$ dan selanjutnya untuk mencari persentase jawaban adalah tiap jumlah pertanyaan dikalikan 100 % seperti yang diungkapkan dibawah ini :

Jawaban :

$$\begin{aligned}
 SS &= \frac{103}{560} \times 100\% = 18,39\% \\
 S &= \frac{307}{560} \times 100\% = 54,84\% \\
 R &= \frac{119}{560} \times 100\% = 21,25\% \\
 TS &= \frac{22}{560} \times 100\% = 3,92\% \\
 STS &= \frac{9}{560} \times 100\% = 1,60\%
 \end{aligned}$$

Pengembangan karir yang didapatkan dan diharapkan oleh karyawan PT. Caturbina Guna Persada mendapatkan respon yang sangat baik. Berdasarkan hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 40 karyawan dengan 14 pertanyaan atau pernyataan, yang menjawab “sangat setuju” 18,39 %, jawaban “setuju” 54,82%, jawaban “ragu-ragu” 21,25 %, jawaban “tidak setuju” 3,92 %, Jawaban “sangat tidak setuju” 1,60%.

2. Analisis Variabel Kepuasan Karyawan (Y)

Hasil jawaban 40 responden terhadap Kepuasan karyawan yang terdiri atas 14 pernyataan, jawaban tersebut kemudian di analisis oleh penulis dengan menggunakan jumlah persentase jawaban, semuanya itu dihitung dan dijelaskan hasil seperti pada tabel.

a. Persepsi Pegawai Tentang Kepuasan Kerja Karyawan

Pada bagian ini, penulis akan membahas mengenai persepsi pegawai tentang kepuasan kerja karyawan. Adapun indikator-indikator yang digunakan untuk menilai tentang kepuasan kerja karyawan adalah tingkat prestasi, kesejahteraan dan inisiatif/kreatif. Berikut ini merupakan tanggapan

responden tentang kepuasan kerja karyawan:

Analisis Pegawai Tentang Kepuasan kerja Karyawan

N O	Pernyataan Kepuasan Kerja	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
Gaji						
1	Gaji yang diberikan PT.Caturbina Guna Persada sesuai dengan harapan	2	18	11	6	3
2	Saya puas terhadap tunjangan-tunjangan di luar gaji pokok yang diberikan oleh PT.Caturbina Guna Persada	1	17	14	4	4
Pekerjaan						
3	Pekerjaan saya menantang	6	21	10	2	1
4	Pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan pendidikan, kemampuan dan keahlian saya	2	25	11	1	1
Rekanan Sekerja						
5	Hubungan dengan rekan kerja berjalan dengan baik	6	27	6	1	
6	Rekan kerja bersedia membantu mengatasi kesulitan sesamanya	4	25	9	2	
Atasan						
7	Atasan saya selalu bersedia	5	24	10	1	

	membantu jika saya mengatasi kesulitan dalam menyelesaikan tugas					
8	Atasan memberikan kesempatan untuk menyampaikan ide-ide atau masukan yang mungkin berguna	5	24	10	1	
Promosi						
9	Keadilan kebijakan promosi karyawan berlangsung dengan baik	3	10	20	5	2
10	Frekuensi waktu promosi karyawan dirasa sudah tepat		11	20	5	4
Lingkungan Kerja						
11	Kondisi lingkungan kerja saya membuat saya nyaman dalam bekerja	1 6	14	8	1	1
12	Suhu dan pencahayaan / penerangan ruang kerja sangat menunjang aktifitas	1 0	24	5	1	
Kerja Sama						
13	Saya merasa puas dengan cara-cara anggota kelompok / tim kerja saya memecahkan masalah	3	20	14	2	1
14	Tim / kelompok kerja saya memiliki kerjasama yang baik	4	21	13		2
	Jumlah	6 7	28 1	16 1	32	19
	Presentase					

Jumlah hasil pertanyaan : SS + S + R + TS +STS yaitu = 67+281+161+32+19= 560 dan untuk mencari persentase jawaban adalah tiap jumlah pertanyaan dikalikan 100 % seperti yang diungkapkan dibawah ini:

$$SS = \frac{67}{560} \times 100\% = 11,96\%$$

$$S = \frac{281}{560} \times 100\% = 50,17\%$$

$$R = \frac{161}{560} \times 100\% = 28,75\%$$

$$TS = \frac{32}{560} \times 100\% = 5,71\%$$

$$STS = \frac{19}{560} \times 100\% = 3,39\%$$

Kepuasan karyawan yang terdapat pada PT.Caturbina Guna Persada respon yang sangat baik, penulis menyimpulkan pada hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 40 karyawan dengan 14 pertanyaan, yang menjawab “sangat setuju”,11,96 %, jawaban “setuju” 50,17%, jawaban “ragu-ragu” 28,75%, jawaban “tidak setuju” 5,71%, jawaban “sangat tidak setuju”3,39%.

3. Regresi Linier Sederha

Dalam penelitian ini analisis regresi bertujuan untuk mnegetahui besar pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan PT.Caturbina Guna Persada.

Salah satu model yang paling mudah untuk menjelaskan pengaruh itu adalah regresi sederhana, yaitu :

$$y^1 = a + b(X)$$

Dimana rumusnya :

$$a = \frac{\sum y}{n} - \frac{b \sum x}{n}$$

$$b = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Dimana :

N = Jumlah Sampel Penelitian

X = Variabel bebas (pengembangan karir)

Y = Variabel terikat (kepuasan kerja)

Diketahui :

$$n = 40$$

$$\sum x = 2144$$

$$\sum y = 1972$$

$$\sum x^2 = 117030$$

$$\sum y^2 = 99546$$

$$\sum xy = 106680$$

$$b = \frac{\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{40(106680) - (2144)(1972)}{40(117030) - (2144)^2}$$

$$b = \frac{4267200 - 4227968}{4681200 - 4596736}$$

$$b = \frac{39232}{84464}$$

$$b = 0,464$$

$$a = \frac{\sum y}{n} - \frac{\sum xy}{\sum x}$$

$$a = \frac{1972 - 0,464 (2144)}{40}$$

$$a = \frac{1972 - 994,816}{40}$$

$$a = \frac{997,184}{40}$$

$$a = 24,929$$

Dengan demikian diperoleh angka persamaan berdasarkan output coefficient, yaitu $y^1 = 24,929 + 0,464x$.

Maka interprestasinya adalah konstanta sebesar 24,929 menyatakan bahwa jika variabel pengembangan karir bernilai nol, maka kepuasan kerja karyawan sebesar 24,929 satuan.

Koefisien regresi sebesar 0,464 pada variabel pengembangan karir, maka akan menyebabkan kenaikan sebesar 0,464 satuan pada pengembangan karir.

Dari persamaan regresi yang diperoleh dalam bentuk $y^1 = 24,929 + 0,464x$, maka dapat diartikan hasil uji dengan statistik menyatakan bahwa persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk mencari pola dalam memprediksikan nilai y^1 jika x diketahui.

4. Analisis Korelasi

Berdasarkan pengembangan karir (X) terhadap kepuasan karyawan (Y) dihitung dengan menggunakan korelasi product momen sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$$= \frac{40(106680) - (2144)(1972)}{\sqrt{\{40(117030) - (2144)^2\} \{40(99546) - (1972)^2\}}}$$

$$= \frac{4267200 - 4227969}{\sqrt{\{4681200 - 4596736\} \{3981840 - 388784\}}}$$

$$= \frac{39232}{88.655,97}$$

$$r = 0,442$$

$$r = 0,442$$

Berdasarkan hasil hitungan diatas, maka diperoleh nilai r sebesar 0,442 dengan demikian menandakan hubungan yang “Sedang” artinya terdapat pengaruh positif antara variabel X (pengembangan karir) dengan variabel Y (kepuasan).

5. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh digunakan koefisien determinasi (KD) dengan rumus $KD = r^2 \times 100\%$ maka diperoleh:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$= 0,422^2 \times 100 \%$$

$$= 0,1954 \times 100 \%$$

$$= 19,5\%$$

Artinya variabel pengembangan karir(X) berpengaruh terhadap kepuasan karyawan (Y) sebesar 19,5 % sedangkan $(100 - 19,5\%) = 80,5\%$ variabel Y dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

6. Uji Signifikan Koefisien Korelasi (Uji-t)

- Nilai t tabel dicari dengan menggunakan rumus berikut :

$$t = (\alpha)(n-2)$$

Keterangan : t = distribusi t

α = taraf kepercayaan

$\alpha = 5\%$ (0,05) = signifikan

n = banyaknya responden

$$= (\alpha)(n-2)$$

$$= (5\%)(40-2)$$

$$= 1,900$$

- Nilai t hitung dicari dengan menggunakan rumus berikut :

$$t = \frac{0.422 \sqrt{40-2}}{\sqrt{1 - 0.422^2}}$$

$$t = \frac{2,725}{\sqrt{0,8046}}$$

$$t = \frac{2,728}{0,8969}$$

$$t = 3,041$$

Harga t_{hitung} selanjutnya dibandingkan dengan harga t_{tabel} , untuk taraf kesalahan 5% (taraf kepercayaan 95%, DK: derajat kebebasan) = n-2 atau DK = 40-2 = 38, maka diperoleh $t_{tabel} = 1.900$, sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, (3,041 > 1,900), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan

antara variabel pengembangan karir (X) dan variabel kepuasan karyawan (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data dari hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan pada 40 karyawan PT.Caturbina Guna Persadamengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan karyawan yang telah dijelaskan dalam bab IV, maka penulis menarik kesimpulan:

1. Pengembangan karir yang diberikan oleh PT.Caturbina Guna Persadam menurut peneliti mendapatkan respon yang baik, penulis menyimpulkan berdasarkan pada hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 40 karyawan dengan 14 pernyataan yang menjawab "sangat setuju" 18,39 %, dan yang menjawab "setuju" 54,82 %.
2. Kepuasan karyawan PT.Caturbina Guna Persada sudah baik, penulis menyimpulkan berdasarkan pada hasil jawaban responden yang berjumlah 40 karyawan dengan 14 pernyataan, yang menjawab "sangat setuju", 11,96 %, dan yang menjawab "setuju" 50,17%.
3. Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan karyawan PT.Caturbina Guna

Persadaberdasarkan perhitungan angka koefisien korelasi adalah 0,442 berarti pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan karyawan sedang. Persamaan Regresi sebesar 0,464 pada variabel pengembangan karir, maka akan menyebabkan kenaikan sebesar 0,464 satuan pada pengembangan karir. Dari perhitungan koefisien determinasi (KD) diperoleh nilai sebesar 19,5 % hal ini menunjukkan besarnya kontribusi pengembangankarir terhadap kepuasan karyawan adalah sebesar 19,5 % sedangkan sisanya $(100\% - 19,5\%) = 80,5\%$ dipengaruhi faktor lain. Berdasarkan hasil uji signifikan dengan rumus diatas $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $3,041 > 1,900$ yang artinya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir (X) dan kepuasan karyawan (Y).

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan penelitian ini, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:.

1. Dalam melakukan promosi jabatan sebaiknya mempertimbangkan tingkat pendidikan yang didapat oleh karyawan, sehingga dengan semakin tingginya pendidikan formal yang didapat karyawan tersebut akan

semakin mudah baginya untuk memahami visi dan misi perusahaan.

2. Perusahaan harus dapat mempertahankan kualitas pengembangan karier karyawan dan terus mengembangkan rencana-rencana pengembangan karir karyawan. Dalam penelitian ini pengembangan karir memiliki kontribusi atau pengaruh yang tinggi. Perencanaan karir karyawan yang dilakukan secara individu dari karywan itu sendiri, tetap harus diperhatikan oleh perusahaan, dari situ perusahaan dapat membantu mengembangkan perencanaan karir karyawan melalui manajemen karir. Perusahaan juga perlu untuk meningkatkan kualitas sistem manajemen karir karyawan, baik dari proses rekrutmen dan seleksi, alokasi SDM, penilaian dan evaluasi, sampai dengan pelatihan dan pengembangan, yang tidak lain bertujuan untuk memaksimalkan hasil demi kemajuan perusahaan.
3. Manajemen harus dapat lebih memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan karywan, seperti pemberian gaji, insentif atau bonus, kompensasi yang layak diterima seseorang ddan juga pengembangan karir yang sesuai dengan ketentuan perusahaan, sehingga karyawan dapat

mencapai kepuasan yang diharapkan perusahaan.

4. Akan lebih baik apabila PT.Caturbina Guna Persada dapat membuat perencanaan karier, karena dengan adanya perencanaan karier perusahaan dapat lebih mudah untuk mengembangkan karyawan untuk promosi, dapat menyaring potensi karyawan, dapat mengurangi penimbunan karyawan, memuaskan kebutuhan karyawan. Sehingga setiap karyawan mengetahui dengan jelas apa yang harus dilakukan untuk memperoleh jabatan dan termotivasi untuk mencapai target dan standar yang ditetapkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar, *“Pengantar Sumber Daya Manusia”*, Cetakan pertama, Prestasi Pustaka Jakarta, 2012
- Anwar Prabu Mangkunegara, *“Evaluasi Kinerja SDM”*, PT. Refika Aditama, Bandung, 2007
- Malayu S.P. Hasibuan, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, edisi revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2006
- Hasyim dan Rina Anindita, *Prinsip-Prinsip Dasar Metode Riset Bidang Pemasaran*, UIEU-University Press, 2009
- Sjafri Mangkuprawira, *“Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik”*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004
- Sondang P. Siagian, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Edisi ketiga, PT. Bumi
- Veithzal Rivai, *“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan”*, PT. Grafindo Persada, Jakarta, 2006
- Effendy, Onong Uchjana. *“Ilmu Komunikasi teori & Prakte”*, Cetakan ke 22, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2009.
- Hasibuan Malayu, *Manajemen*, Cetakan Kesepuluh, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2014.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung, 2011
- Sukarna. *“Dasar-Dasar Manajemen”*, Cetakan Kedua, Mandar Maju, Bandung, 2011.
- Sugiyono, D., *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D”*, cetakan ke 17, Alfabeta, Bandung, 2012.
- Suprpto, Tommy. *“Pengantar Teori Manajemen dan Komunikasi”*, Edisi 2, Media Pressindo, Yogyakarta, 2008.
- Bambang, Wahyudi, 2002, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Penerbit
- Dessler Gary, 2003, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, PT. Indeks Gramedia
- Elfachmi, Amin Kuneifi, 2011, *Evaluasi Kinerja Karyawan*, Cetakan I, Penerbit
- Hasibuan, Malayu, SP 2003, *“Manajemen Sumber Daya Manajemen”*, edisi revisi, Cetakan ketujuh PT Bumi Aksara, Jakarta
- Perusahaan”*, Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2005, *“Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia”*, Penerbit Refika Aditama, Bandung
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2009, *“Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Masri Singarimbun dan Sophian Effendi, 2007, *“Metode Penelitian Survey”*, cetakan keempat, Penerbit PT. Grasindo, Jakarta
- Notoatmodjo Soekidjo, 2009, *“Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Edisi keempat, PT Rineka Cipta, Jakarta
- Rachmawati, Ike Kusdyah, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit
- Andi Yogyakarta
- Samsudin, Sadili, 2006, *“Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan pertama”, Penerbit Pustaka Setia, Bandung
- Sugiyono, 2011, *“Metodologi Penelitian Manajemen”*, Penerbit Alfabeta,
- Sutrisno, Edy, 2009, *“Manajemen*

Sumber Daya Manusia”, edisi revisi ke satu Sutrisno, Edy, 2009, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Penerbit Prenada Triton PB, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Oryza, JakartaWibowo, 2006, “*Manajemen Kinerja*”, Edisi III , Jakarta kepegawaian.