

Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dian Prasetyo Widyaningtyas*, Nila Fransiska, Bonaventura Hendrawan Maranata

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Nasional Karangturi, Semarang

Jl. Raden Patah No.182-192 Rejomulyo, Semarang Timur, Kota Semarang, Jawa Tengah, Indonesia

Email:^{1,*}dian.widyaningtyas@unkartur.ac.id, ²nilafransiska.20@gmail.com, ³bonaventura.maranata@unkartur.ac.id

Email Penulis Korespondensi: dian.widyaningtyas@unkartur.ac.id

Abstrak—Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang harus diperhatikan dalam mengelola dan memberdayakan sumber daya manusia dalam perusahaan. Penelitian ini memiliki tujuan: (1) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT Putмасari Perkasa Semarang. (2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Putмасari Perkasa Semarang. (3) Untuk mengetahui pengaruh secara simultan pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Putмасari Perkasa Semarang. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Metode yang digunakan yaitu Analisis linier berganda. Teknik analisis data menggunakan program SPSS untuk mengolah dan menganalisis data. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada responden. Metode pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada responden. Sampel penelitian ini dari karyawan PT Putмасari Perkasa Semarang. Hasil penelitian ini mengungkapkan: (1) Pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Putмасari Perkasa Semarang dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. (2) Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Putмасari Perkasa Semarang dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. (3) Perkembangan karir dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Putмасari Perkasa Semarang sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Pengembangan Karir; Kompensasi; Kepuasan Kerja

Abstract—Job satisfaction is a crucial factor to be considered in the management and empowerment of human resources within a company. This research aims to achieve the following objectives: (1) Determine the impact of career development on employee job satisfaction at PT Putмасari Perkasa Semarang. (2) Assess the influence of compensation on employee job satisfaction at PT Putмасari Perkasa Semarang. (3) Examine the combined impact of career development and compensation on employee job satisfaction at PT Putмасari Perkasa Semarang. Descriptive analysis is employed in this research, utilizing the multiple linear analysis method. The SPSS program is utilized for data processing and analysis. A quantitative descriptive research method is applied, where variables are measured using a Likert scale. Data collection involves the distribution of questionnaires to respondents, who are employees of PT Putмасari Perkasa Semarang. The findings of this research indicate that: (1) Career development significantly and positively influences employee job satisfaction at PT Putмасari Perkasa Semarang, with a significance level of $0.000 < 0.05$. (2) Compensation also has a positive and significant impact on employee job satisfaction at PT Putмасari Perkasa Semarang, with a significance level of $0.000 < 0.05$. (3) The combined influence of career development and compensation significantly affects employee job satisfaction at PT Putмасari Perkasa Semarang, with a significance level of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Career Development; Compensation; Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang bergerak diberbagai bidang termasuk industri, perdagangan dan jasa yang memiliki tujuan masing-masing. Keberhasilan perusahaan diarahkan untuk mencapai tujuan tersebut, bukan hanya bergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi, sarana prasarana yang dimiliki tapi juga bergantung kepada sumber daya manusianya. Kinerja karyawan dinilai secara bertahap dan terus-menerus untuk mengevaluasi kinerja individu tersebut. Penilaian ini diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja karyawan sehingga dalam pemberian pengembangan karir dan kompensasi dapat dilakukan dengan maksimal (Maranata, Widyaningtyas, & Istiqomah, 2023).

Beberapa penelitian terdahulu tentang variabel pengembangan karir yang mendukung alur berpikir peneliti adalah penelitian yang dilakukan (Maulana, Muharam, & Atika, 2019) yang memberikan data bahwa terdapat hubungan yang signifikan positif antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Pengembangan karir yang baik akan membuat karyawan lebih giat dan rajin dalam bekerja sehingga kepuasan kerja semakin tinggi. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jang, 2019) menyatakan pengembangan karir berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan dilihat dari nilai signifikan $0,003 < 0,05$ artinya dengan adanya pengembangan karir yang baik seperti kenaikan jabatan akan memotivasi dan meningkatkan prestasi kerja karyawan, hal ini akan membuat kepuasan kerja juga meningkat. Hasil serupa juga dikemukakan oleh (Fadli, Handaru, & Wolor, 2022) bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan faktor jika kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua karyawan dan peluang untuk meningkatkan kemampuan terbuka bagi semua karyawan maka kepuasan kerja pada karyawan akan meningkat.

Pada variabel pengembangan karir menunjukkan ketidakkonsistenan dari peneliti terdahulu, terdapat hasil yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja, hasil penelitian ini dilakukan oleh (Maulana et al., 2019), Jang (2020), (Fadli et al., 2022). Selain itu terdapat hasil yang berbeda

dikemukakan oleh (Maghfiroh & Djati, 2017) menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian (Maghfiroh & Djati, 2017) menyatakan bahwa pengembangan karir pada dasarnya terdapat kesempatan untuk meningkatkan keahlian karyawan yang diawali dengan dibukanya promosi oleh pihak perusahaan. Ketika perusahaan sudah membuka peluang, maka setiap individu karyawan apakah memiliki kemauan dan kesanggupan untuk memanfaatkan peluang tersebut. Adapun tujuan dari program antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa mendatang. Karena itu, usaha pembentukan pengembangan karir yang dirancang secara baik akan dapat membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri, dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan, promosi karyawan dan kemampuan yang dimiliki karyawan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Aspek lain penting yang ada di dalam perusahaan adalah manajemen keuangan, hal ini untuk memastikan nilai, kemajuan dan keberlanjutan sebuah perusahaan. Strategi manajemen keuangan yang baik dan terencana akan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang akan menunjang perusahaan agar lebih unggul (Tasman et al., 2020). Semakin berkembangnya perusahaan, perusahaan dituntut untuk terbuka dalam penyusunan strategi baik keuangan maupun pemasaran serta kebijakan yang dibutuhkan. Manusia merupakan faktor penentu terciptanya inovasi yang akan ada dalam perusahaan dalam upaya mewujudkan tujuan serta visi dan misinya. Loyalitas dan semangat kerja tinggi sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan, hal ini dapat dilihat dari suasana kerja dan tingkat kepuasan kerja karyawannya.

Pemberian kompensasi yang baik akan mempengaruhi kepuasan karyawan di perusahaan, semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Pengembangan karir adalah sesuatu yang meningkat dari pribadi seseorang untuk mencapai rencana karir sesuai jenjang perusahaan. Pengembangan memiliki investasi yang berorientasi ke masa depan berdasarkan pada fakta bahwa seorang karyawan membutuhkan pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang dengan baik pada posisi jabatan yang ditempati selama karirnya. Penelitian yang dilakukan oleh (Jang, 2019), (Handoko & Rambe, 2018), dan (Fadli et al., 2022) menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya dengan pemberian kompensasi seperti kenaikan gaji maka karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja mereka sehingga kepuasan kerja juga meningkat.

Hal tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan (Tamali & Munasip, 2019) dengan hasil yang menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut dilihat dari pemberian insentif yang diterima karyawan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Oleh karena itu kompensasi menurun tetapi kepuasan kerja karyawan meningkat, yang disebabkan oleh bimbingan yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan dan pimpinan juga memberikan kepercayaan kepada karyawan sehingga menyebabkan kepuasan kerja karyawan meningkat, artinya kompensasi sama hal upah dan gaji yang sesuai, menerima insentif serta menerima tunjangan yang sesuai memiliki pengaruh PT. PELINDO I (Persero) Cabang Terminal Peti Kemas Domestik tetap juga harus memperhatikan bentuk kompensasi yang diberikan dan yang pasti kompensasi yang diberikan harus adil agar kepuasan kerja karyawan tetap ada. Pada variabel kompensasi menunjukkan ketidakkonsistenan dari peneliti terdahulu, terdapat hasil yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja hasil penelitian ini dilakukan oleh (Jang, 2019) dan (Fadli et al., 2022) namun hasil penelitian berbeda dikemukakan oleh (Tamali & Munasip, 2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan negatif terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi merupakan semua yang diterima pegawai atau pekerja untuk kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Setiap perusahaan sebaiknya berupaya untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan memberikan kompensasi yang adil dan layak sehingga karyawan akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya. Kompensasi berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena memenuhi kebutuhan merupakan salah satu alasan seseorang. Hal ini menegaskan bahwa kepuasan kerja terikat dengan sikap atau perasaan seseorang mengenai pekerjaannya, baik pengawasan rekan, kerja, gaji, beban kerja, kesempatan promosi atau pendidikan dan lain-lain. Hal ini berarti dengan pemberian kompensasi yang layak akan tingkat kepuasan kerja karyawan tercapai dengan baik. Maka dari itu pengembangan karir dan kompensasi sangat berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan. Pengembangan karir yang berhasil dan kompensasi yang layak merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan, maka dari itu perusahaan sebaiknya berupaya meningkatkan kepuasan karyawan dengan cara memberikan pengembangan karir yang jelas dan kompensasi yang baik dan layak.

PT. Putmasari Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Jasa Angkutan Darat Atas Angkutan Bermotor Untuk Barang dengan sumber daya manusia yang bermutu tinggi, sarana prasarana mengandalkan teknologi dan pengendalian dengan mengandalkan manajemen yang handal. Perusahaan ini melayani perbaikan mobil, dump truck dan alat berat, namun perusahaan ini lebih banyak menangani perbaikan dan pemeriksaan rutin untuk armada dump truck. Fenomena yang terjadi di PT. Putmasari Perkasa ada sebagian besar kelompok karyawan yang memiliki keinginan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Sedangkan, sudah menjadi hal yang pasti sebuah perusahaan akan semakin membutuhkan sedikit orang pada posisi yang lebih tinggi. Kesempatan untuk mendapatkan proses pengembangan karir dan keinginan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi sering kali menjadi sebuah permasalahan bagi karyawan yang ada disana. Kesempatan untuk mendapatkan proses pengembangan karir baik secara individu maupun organisasi adalah sesuatu hal yang sulit didapatkan di perusahaan ini. Hanya beberapa orang

tertentu yang notabene disebut sebagai seseorang yang memiliki kenalan manajerial (keluarga pemilik) dengan pangkat yang tinggi dapat dengan mudah mendapatkan proses pengembangan karir di perusahaan ini. Permasalahan inilah yang membuat terjadinya ketidakpuasan sesuai dengan ciri-ciri dari kepuasan kerja yang salah satunya adalah adanya kepercayaan bahwa organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama. Selain itu, dengan adanya keluhan dari karyawan yang tidak lolos mengikuti seleksi atau bahkan belum memiliki kesempatan sama sekali untuk mengikuti proses pengembangan karir menunjukkan adanya sebuah permasalahan yang terjadi sesuai dengan ciri-ciri karyawan dengan pengembangan karir yang baik yakni adanya kesempatan untuk bertumbuh.

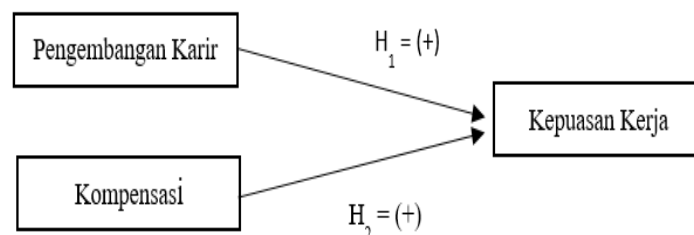
Fenomena yang terjadi di PT. Putmasari Perkasa mengenai kompensasi yaitu pendapatan utama karyawan di perusahaan cenderung belum maksimal hal ini dapat dilihat dari upah minimum setiap karyawan. Fenomena lainnya adalah kepastian perusahaan dalam memberikan intensif atau tambahan pendapatan lainnya kepada karyawan, hal ini menyebabkan tugas yang diberi tidak dikerjakan secara maksimal. Kompensasi lain yang kurang sesuai yaitu pemberian BPJS Ketenagakerjaan kepada karyawan yang tidak merata, contohnya setelah karyawan mengikuti Training selama 3 bulan maka dia berhak mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan akan tetapi tidak semua karyawan mendapatkan kompensasi tersebut setelah lepas training. Ada pula yang mendapatkan kompensasi setelah bekerja selama 6 bulan itu semua tergantung kepada kebijakan manajemen sendiri. Permasalahan yang terjadi juga menyebabkan perasaan takut dan segan saat ada seseorang membicarakan tentang proses pengembangan karir dan kompensasi di perusahaan. Karyawan menjadi kurang memiliki minat untuk mengikuti proses pengembangan karir karena adanya anggapan secara kognitif serta afektif mengenai sulitnya mendapatkan jalur karir yang baik ditempat kerja.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif adalah proses menemukan pengetahuan menggunakan data angka sebagai alat menganalisis mengenai apa yang ingin diketahui. Salah satu jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah untuk menyelidiki suatu keadaan, kondisi atau peristiwa lain, lalu hasilnya akan dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian (Arikunto, 2019). Penelitian deskriptif berusaha menjawab permasalahan yang berdasarkan data. Penelitian deskriptif adalah ciri-ciri penelitian yang mengungkapkan fenomena alam dan sosial di masyarakat secara spesifik. Dalam penelitian ini, populasinya berjumlah 150 orang, sampel yang digunakan berjumlah 109 orang. Penelitian ini menggunakan sumber data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Putmasari Perkasa Semarang. Data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Husein, 2013). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini bersumber pada jurnal (Maulana et al., 2019) yang berjudul Hubungan Pengembangan Karier Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Mega Development Center.

Variabel terikat pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja karyawan, sedangkan variabel bebas kompensasi dan pengembangan karir Penelitian ini menggunakan skala likert untuk menjawab pertanyaan yang diajukan ke responden. Untuk keperluan analisis, penulis mengumpulkan dan mengolah data yang diperoleh dari kuesioner dengan cara memberikan bobot penilaian pada setiap jawaban pernyataan berdasarkan Skala Likert. Penentuan nilai jawaban untuk setiap menggunakan metode Skala Likert (Sugiyono, 2020). Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Analisis data pada penelitian kuantitatif merupakan hasil pengolahan data atas jawaban yang diberikan responden terhadap pernyataan dari setiap item kuesioner. Setelah data dari seluruh responden terkumpul, maka peneliti melakukan pengelompokan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, dan melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah. Analisis data digunakan juga untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti, karena analisis data yang dikumpulkan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent (X1, X2) terhadap variabel dependent (Y). Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda, pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan software SPSS.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis pada gambar 1 maka pengembangan hipotes sebagai berikut :

H1 = Pengembangan karir berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan

Menurut (Hutabarat, Lie, Butarbutar, & Sisca, 2018) terdapat hubungan yang positif antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan adanya pengembangan karir yang dilakukan oleh suatu perusahaan maka

akan membuat karyawan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik kedepannya. Pengembangan karir sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, dengan adanya program pengembangan karir karyawan akan memiliki rasa percaya diri yang lebih baik karena mendapatkan kesempatan tumbuh dan berkembang. Hal ini adalah salah satu cara meningkatkan motivasi diri dalam bekerja, karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan prestasi yang tinggi juga. Banyak manfaat yang diperoleh dari pelatihan dan pengembangan karir seperti kesempatan bertemu banyak pihak baik internal maupun eksternal perusahaan, karyawan bisa memanfaatkannya untuk membangun relasi melalui interaksi dan sharing pengalaman sekaligus mempelajari proses kesuksesan karir seseorang.

H2 = Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Fadli et al., 2022) mengungkapkan bahwa hasil pengujian hipotesis menunjukkan tingkat kepuasan kerja antara lain dipengaruhi oleh baik-buruknya sistem kompensasi yang berlaku di organisasi. Apabila sistem kompensasi yang diterapkan kepada karyawan dapat memenuhi harapannya maka kondisi ini akan memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi merupakan pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi erat hubungannya dengan kepuasan kerja, apabila perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi pada karyawan maka berpengaruh pada kepuasan kerja yang tinggi pula. Dan sebaliknya, apabila perusahaan memberikan kompensasi yang rendah maka berpengaruh pada kepuasan kerja yang rendah pula. Jika perusahaan memberikan kompensasi yang adil dan layak bagi karyawan maka karyawan akan bekerja baik sesuai yang diharapkan perusahaan sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

2.1 Kerangka Dasar Penelitian

2.1.1 Pengembangan Karir

(Rivai, 2012) mengemukakan bahwa karir adalah mewakili dari aktivitas yang berhubungan dengan pengetahuan selama seseorang didalam periode kerjanya. Jenjang karir sangat dipengaruhi oleh prestasi kerja yang tinggi, hal ini karena prestasi kerja merupakan penentu keberlangsungan karir seseorang. Perusahaan akan memberikan penilaian kepada karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang mereka hasilkan. Semakin tinggi prestasi kerja maka penilaian perusahaan semakin bagus, sebaliknya jika prestasi kerja seorang karyawan buruk maka citra yang perusahaan berikan cenderung negatif kepada karyawannya. Karir adalah penilaian akan urutan jabatan, tugas atau pekerjaan yang dilakukan karyawan beserta gaji yang diterima ketika bekerja di perusahaan tersebut.

2.1.2 Kompensasi

Kompensasi adalah suatu balas jasa dari perusahaan kepada karyawan atas jasanya berupa tenaga, pengorbanan waktu dan pikiran. (Jang, 2019) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan yang berbentuk uang atau barang dari perusahaan untuk karyawan. Kompensasi merupakan komponen sebagai balas jasa baik secara tunai maupun tidak langsung agar karyawan lebih termotivasi untuk lebih bekerja keras. Berdasarkan pendapat dari penelitian terdahulu, dapat ditarik disimpulkan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan baik dalam bentuk materi (tunai) maupun non materi yang digunakan oleh karyawan untuk pemenuhan kebutuhan hidup. Kompensasi merupakan salah satu alasan penting bagi sebagian besar karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dengan diterimanya kompensasi yang baik, jelas dan adil, maka hal ini dengan sendirinya karyawan akan bekerja lebih baik lagi, karena mengharapkan memperoleh kompensasi yang lebih dari perusahaan.

2.1.3 Kepuasan Kerja

(Rivai, 2012) mengemukakan bahwa karir adalah mewakili dari aktivitas yang berhubungan dengan pengetahuan selama seseorang didalam periode kerjanya. Jenjang karir sangat dipengaruhi oleh prestasi kerja yang tinggi, hal ini karena prestasi kerja merupakan penentu keberlangsungan karir seseorang. Perusahaan akan memberikan penilaian kepada karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang mereka hasilkan. Semakin tinggi prestasi kerja maka penilaian perusahaan semakin bagus, sebaliknya jika prestasi kerja seorang karyawan jelek atau buruk maka citra yang perusahaan berikan cenderung negatif kepada karyawannya.

Sejalan dengan model (Lawler & Porter, 1979), teori ini juga menggambarkan bahwa setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Jika pada kenyataannya perbandingan itu dianggap cukup adil maka akan timbul kepuasan begitupun sebaliknya jika dianggap tidak adil maka akan melahirkan ketidakpuasan. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang namun masih dianggap menguntungkan bagi karyawan maka yang timbul bisa kepuasan atau ketidakpuasan.

2.2 Jenis Penelitian

Penelitian deskriptif adalah untuk menyelidiki suatu keadaan, kondisi atau peristiwa lain, lalu hasilnya akan dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian (Arikunto, 2019). Penelitian deskriptif berusaha menjawab permasalahan yang berdasarkan data. Penelitian deskriptif adalah ciri-ciri penelitian yang mengungkapkan fenomena alam dan sosial di masyarakat secara spesifik

2.3 Sampel dan Populasi

Populasi adalah suatu kumpulan subjek, variabel, konsep, atau fenomena. Kita dapat meneliti setiap anggota populasi

untuk mengetahui sifat populasi yang bersangkutan (Morissan, 2012). Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah semua karyawan PT. Putmasari Perkasa Semarang. Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sejumlah 150 orang. Bahwa sampel adalah sebagai bagian dari populasi, sebagai contoh yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu. Menurut (Sugiyono, 2020), sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Dalam penelitian ini, populasinya berjumlah 150 orang, sampel yang digunakan berjumlah 109 orang berdasarkan rumus Yamane dan Isaac and Michael

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik purposive sampling. Teknik purposive sampling adalah teknik penentuan sampel untuk tujuan tertentu saja dan dilakukan berdasarkan kriteria tertentu yang ada pada responden (Sugiyono, 2020). Kriteria dalam pemilihan sampel yaitu karyawan yang bekerja di PT. Putmasari Perkasa Semarang. Untuk memperoleh hasil penelitian sebagaimana yang diharapkan, dibutuhkan data dan informasi yang akan mendukung penelitian ini. Dalam usaha untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan sejumlah kuesioner (angket). Angket tersebut diberikan kepada responden yaitu karyawan di PT. Putmasari Perkasa Semarang

2.5 Deskripsi Operasional Variabel

Berikut pada tabel 1 merupakan penjelasan dari variabel operasional yang penulis gunakan dalam penelitian.

Tabel 1. Deskripsi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Variabel Bebas (X)	Pengembangan Karir (X1) Suatu proses rangkaian kegiatan untuk meningkatkan kemampuan kerja individu karyawan untuk merencanakan karir dimasa sekarang dan masa depan	1. Latar belakang pendidikan karyawan. 2. Frekuensi pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. 3. Peran pelatihan yang didapatkan. 4. Masa kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya 5. Rasa puas dengan jenjang karir di perusahaan.	Skala Likert
	Kompensasi (X2) Suatu bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan bisa dalam bentuk materi maupun non materi yang digunakan oleh Karyawan untuk pemenuhan kebutuhan hidup	1. Jumlah gaji yang diterima meningkatkan semangat kerja. 2. Jumlah gaji diterima sesuai ketentuan yang ditetapkan 3. Bonus yang diterima karyawan. 4. Pemberian insentif untuk meningkatkan Motivasi 5. Pemberian tunjangan sesuai aturan yang berlaku	Skala Likert
Variabel Terikat (Y)	Kepuasan Kerja (Y) Sesuatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang merupakan hasil dari karakteristiknya	1. Tingkat pekerjaan sesuai kemampuan 2. Tingkat kepuasan terhadap gaji yang diterima. 3. Keefektifan pemberian motivasi dari manajer untuk meningkatkan semangat kerja.	Skala Likert

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
		4. Keberadaan rekan pekerjaan yang dapat meningkatkan semangat kerja.	
		5. Pemberian bonus dan promosi jabatan.	

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah alat uji yang digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik Product Moment Pearson Correlation, dengan melihat pada nilai korelasi antara skor masing masing butir pertanyaan dengan total skor. Setiap pernyataan dinyatakan valid apabila nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, dan apabila tidak valid $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Penelitian

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Pengembangan Karir	Item 1	0,768	0,188	Valid
	Item 2	0,728	0,188	Valid
	Item 3	0,783	0,188	Valid
	Item 4	0,811	0,188	Valid
	Item 5	0,806	0,188	Valid
Kompensasi	Item 1	0,775	0,188	Valid
	Item 2	0,808	0,188	Valid
	Item 3	0,764	0,188	Valid
	Item 4	0,79	0,188	Valid
	Item 5	0,832	0,188	Valid
Kepuasan Kerja	Item 1	0,757	0,188	Valid
	Item 2	0,77	0,188	Valid
	Item 3	0,831	0,188	Valid
	Item 4	0,807	0,188	Valid
	Item 5	0,785	0,188	Valid

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan hasil uji validitas penelitian pada variabel Pengembangan Karir, Kompetensi dan Kepuasan Kerja pada penelitian ini menunjukkan keseluruhan butir dengan nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semua pertanyaan yang digunakan sebagai indikator variabel dinyatakan valid.

3.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2018) Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten, mampu menunjukkan keakuratan dan kestabilan dalam menghasilkan suatu pengukuran apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus cronbach alpha. Instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel apabila koefisien cronbach alpha $> 0,60$.

Dalam proses penerapan sistem pengendalian internal terdokumentasi beserta formulir pendukung yang dapat digunakan dalam mencatat transaksi keuangan, hasil dari data-data pada format ini digunakan untuk mengelola ataupun input kedalam format excel yang akan menghasilkan sebuah laporan laba rugi. Berikut terlampir format pendukung dalam sistem pengendalian yang dirancang.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket
Pengembangan Karir	0,833	Reliabel
Kompensasi	0,852	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,849	Reliabel

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel mempunyai koefisien Alpha lebih dari 0,60. Dengan begitu dapat disimpulkan semua butir-butir variabel penelitian tersebut adalah reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian

3.3 Uji Asumsi Klasik

Menurut (Ghozali, 2018) uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear berganda. Dilakukannya pengujian ini untuk dapat memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bias serta konsisten dan memiliki ketepatan dalam estimasi. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menunjukkan bahwa pengujian yang dilakukan telah lolos dari normalitas data, multikolonieritas dan heteroskedastisitas sehingga pengujian dapat dilakukan ke analisis regresi linear.

3.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov dengan nilai signifikansi 0,05. Apabila data memiliki nilai signifikansi diatas 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data tersebut normal. Hasil pengujian normalitas dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	155.485.728
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.047
	Negative	-.055
Test Statistic		.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 4, dapat disimpulkan bahwa model regresi terdistribusi normal, hal ini dikarenakan nilai probabilitas yang dihasilkan yaitu $0,20 > 0,05$. Dengan demikian model regresi ini layak untuk digunakan analisis selanjutnya.

3.3.2 Uji Multikolinieritas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk menguji multikolinearitas digunakan Variance Inflation Factor (VIF). Data penelitian dinyatakan bebas multikolinieritas apabila $VIF < 10$. Hasil pengujian multikolinieritas variabel penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Pengembangan Karir	0,825	1,212	Tidak terdapat multikolinearitas
Kompensasi	0,825	1,212	Tidak terdapat multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 5 dapat dilihat bahwa tolerance dan VIF dari variabel Pengembangan Karir adalah sebesar 0,825 dan 1,212, sedangkan variabel Kompensasi adalah sebesar 0,825 dan 1,212. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan model regresi tidak mengandung masalah multikolinearitas yang artinya tidak ada korelasi diantara variabel-variabel bebas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut karena nilai tolerance berada di bawah 1 dan nilai VIF jauh dibawah angka 10.

3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Pada penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan teknik glejser yang dilakukan dengan melihat nilai $sig > 0,05$. Hasil pengujian heteroskedastisitas variabel penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	sig	batas	Keterangan
Pengembangan Karir	0,854	$>0,05$	Tidak terjadi heterokedasitas
Kompensasi	0,114	$>0,05$	Tidak terjadi heterokedasitas

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa dalam pengujian hasil heteroskedastisitas dengan teknik glejser menunjukkan nilai $sig. > 0,05$, dengan demikian menunjukkan bahwa pada model regresi tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas.

3.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji apakah ada atau tidak ada pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja, secara simultan dan parsial. Pada pengujian hipotesis dengan metode analisis regresi linier berganda akan dijelaskan uji simultan (uji F), uji parsial (uji t) dan koedisien determinasi (adj. R square).

3.4.1 Uji Parsial T

Uji T dilakukan bertujuan untuk menguji apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji-t dapat dilakukan dengan melihat nilai t-hitung > t-tabel dan nilai signifikan dengan tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 5% (sig. < 0,05). Pada penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen yaitu pengembangan karir dan kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja secara parsial. Hasil pengujian parsial (uji t) dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,039	1,436		2,814	0,006
1 Pengembangan Karir	0,236	0,064	0,248	3,711	0
Kompensasi	0,599	0,062	0,645	9,673	0

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan signifikansi pada pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dengan uji t diperoleh koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,236, yang menunjukkan pengembangan karir memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Nilai t-hitung diperoleh sebesar 3,711 > 1,982 (t-tabel) dengan nilai sig. sebesar 0,000 ≤ 0,05, maka hipotesis 1 yang menyatakan “Pengembangan karir berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan”, diterima. Hal ini berarti semakin baik penerapan pengembangan karir bagi karyawan di PT Putmasari Perkasa Semarang, maka secara positif akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

Hasil perhitungan signifikansi pada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan uji t diperoleh koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,599, yang menunjukkan kompensasi memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Nilai t-hitung diperoleh sebesar 9,673 > 1,982 (t- tabel) dengan nilai sig. sebesar 0,000 ≤ 0,05, maka hipotesis 2 yang menyatakan “Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan”, diterima. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan di PT Putmasari Perkasa Semarang, maka secara positif akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

Tabel 7. Ringkasan Uji Hipotesis

Variabel	Hasil Penelitian	Kesimpulan
Pengembangan Karir	Signifikasi	Maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja.
	(+)	
	Nilai sig. sebesar 0,000 ≤ 0,05	
Kompensasi	Signifikasi	Maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.
	(+)	
	Nilai sig. sebesar 0,000 ≤ 0,05	

Pada Tabel 7 menunjukkan hasil bahwa pengembangan karir memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai sig. sebesar 0,000 ≤ 0,05, maka hipotesis 1 yang menyatakan “Pengembangan karir berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan”, diterima. Hal ini berarti semakin baik penerapan pengembangan karir bagi karyawan di PT Putmasari Perkasa Semarang, maka secara positif akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh (Hutabarat et al., 2018) yang menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian lain (Fadli et al., 2022) juga membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengembangan karir merujuk pada serangkaian upaya yang dilakukan oleh karyawan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka dalam rangka mencapai tujuan karir yang lebih tinggi. Karyawan di PT Putmasari Perkasa Semarang menilai bahwa manajemen perusahaan memberikan kesempatan bagi mereka untuk mengembangkan keterampilan, memperluas pengetahuan, dan meraih kemajuan karir. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian (Maghfiroh & Djati, 2017) menyatakan bahwa

pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil perhitungan pengaruh kompensasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai sig. sebesar $0,000 \leq 0,05$, maka hipotesis 2 yang menyatakan “Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan” diterima. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan di PT Putmasari Perkasa Semarang, maka secara positif akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh (Fadli et al., 2022) yang membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian lain oleh (Sinaga & Wahyanti, 2019) juga menyatakan bahwa kompensasi yang diterima karyawan mampu mempengaruhi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik dalam bentuk materi (tunai) maupun non materi atas hasil kinerjanya yang digunakan oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Kompensasi menjadi salah satu factor utama bagi karyawan dalam bekerja. Penerimaan kompensasi yang layak dan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan, akan mampu meningkatkan kepuasan yang dirasakan karyawan. Karyawan di PT Putmasari Perkasa Semarang merasa bahwa kompensasi yang diterima telah sesuai dengan pekerjaan yang diharapkan. Karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima telah sesuai dengan kontribusi dan usaha yang mereka berikan, karyawan cenderung merasa dihargai dan puas dengan pekerjaan mereka. Namun penelitian yang dilakukan (Saputra, 2021) menunjukkan hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3.4.2 Uji Signifikan Simultan (F)

Uji-F digunakan untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Pada penelitian ini uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan (bersama-sama) yang terjadi pada variabel Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Apabila nilai F hitung $> F$ tabel dan jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05(\alpha)$, artinya variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Hasil pengujian simultan (uji F) pada penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	410.296	2	205.148	83.285	.000b
Residual	261.099	106	2.463		
Total	671.394	108			

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

Berdasarkan hasil pengujian simultan diperoleh nilai F-hitung sebesar $83,285 > 3,08$ (F-tabel) dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara simultan pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

3.4.3 Uji Koefisien Determinasi R²

Koefisien determinasi (R²) dimaksudkan untuk mengukur kemampuan seberapa besar presentase variabel independen pada model regresi dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai 1. Jika Nilai R² kecil maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Berikut ini uji koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah:

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.611	.604	1.569

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengembangan Karir

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai Adjusted R² sebesar 0,604. Hal ini berarti variabel independent (pengembangan karir dan kompensasi) mampu menjelaskan variabel dependen (kepuasan kerja) sebesar 60,4%, sedangkan sisanya sebesar 39,6% ($100\% - 60,4\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menerangkan bahwa Pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Putmasari Perkasa Semarang. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,236, nilai t-hitung diperoleh sebesar $3,711 > 1,982$ (t-tabel) dengan nilai sig. sebesar $0,000 \leq 0,05$. Hal ini berarti bahwa semakin baik pengembangan karir bagi karyawan di PT Putmasari Perkasa

Semarang maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Pengembangan karir dengan melibatkan berbagai aktivitas seperti pelatihan, pendidikan, pengalaman kerja, dan pemantauan progres dalam pengembangan kompetensi dan peningkatan posisi atau tanggung jawab dalam karir seseorang. Karyawan PT Putmasari Perkasa Semarang diberikan kesempatan dan dukungan untuk mengembangkan karirnya pada perusahaan, dengan demikian mereka cenderung merasa dihargai dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Putmasari Perkasa Semarang. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t diperoleh koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,599, nilai t-hitung diperoleh sebesar 9,673 > 1,982 (tabel) dengan nilai sig. sebesar $0,000 \leq 0,05$. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan di PT Putmasari Perkasa Semarang maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Kompensasi yang adil dan memadai akan menjadikan karyawan merasa bahwa mereka diberi penghargaan yang sesuai dengan kontribusi dan upaya yang mereka berikan, mereka cenderung merasa dihargai dan puas dengan pekerjaan pada perusahaan. Karyawan di PT Putmasari Perkasa Semarang menilai bahwa pemberian kompensasi yang memadai mampu memberikan motivasi kerja bagi karyawan, karena memberikan insentif bagi mereka untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah bahwa penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan di PT Putmasari Perkasa Semarang, dengan demikian tidak dapat digunakan untuk menggambarkan situasi dan fenomena pada instansi atau perusahaan yang lain. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel bebas yaitu pengembangan karir dan kompensasi yang digunakan sebagai prediktor dalam mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja pada karyawan. Dengan demikian informasi yang diberikan masih sangat terbatas dan memerlukan pengembangan penelitian dengan menggunakan variabel-variabel lainnya.

REFERENCES

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fadli, A. M., Handaru, A. W., & Wolor, C. W. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan di Bekasi. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 3 No 1(2022), 16–27.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- Husein, U. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hutabarat, D. M., Lie, D., Butarbutar, M., & Sisca, S. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Alamjaya Wirasentosa Depo Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(1), 1–10. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v6i1.110>
- Jang, P. (2019). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Prestasi Kerja Karyawan Kantor Pusat Cu Lantang Tipo Kabupaten Sanggau. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 8(1), 279–294. <https://doi.org/10.26418/ejme.v8i1.35737>
- Lawler, E., & Porter, L. (1979). *Organizational Behavior and Human Performance, Organizational Behavioral and Human Decision Processes*.
- Maghfiroh, L., & Djati, S. P. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Alun Alun Indonesia Kreasi. *Jurnal SWOT*, VII(3), 542–558.
- Maranata, B. H., Widyaningtyas, D. P., & Istiqomah, A. N. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bumn Kota Semarang. *Applied Research in Management and Business*, 2(2), 1–10. <https://doi.org/10.53416/arimbi.v2i2.120>
- Maulana, A. S., Muharam, H., & Atika, D. (2019). Hubungan Pengembangan Karier Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Mega Development Center. 1–15.
- Morissan. (2012). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana.
- Rivai, V. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Sinaga, H. H. U., & Wahyanti, C. T. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Pln (Persero) Uid Jateng & D.I Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 8(2), 184. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v8i2.21400>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55–68. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3403>
- Tasman, A., Satriawan, D. G., Widyaningtyas, D. P., Abbas, D. S., Farman, F., Handri, ... Yurmaini. (2020). *Manajemen Keuangan Perusahaan : Prinsip Dasar, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Mirra Buana Media.