

# Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Showroom Lestari Mobilindo

*Career  
Development and  
Employee  
Satisfaction*

Arga Christian Sihotang  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi APRIN  
Email: argasihotang@gmail.com

**295**

Submitted:  
SEPTEMBER 2020

Accepted:  
NOVEMBER 2020

## ABSTRAK

Perencanaan karir sebagai suatu sistem tidak akan menjamin karier seseorang akan berkembang tanpa ada respon dari karyawan. Perencanaan karier setidaknya lebih baik, sehingga ketika peluang muncul dapat dimanfaatkan oleh karyawan yang berminat. Bilamana karyawan tidak merespon, perkembangan karier karyawan tersebut akan menjadi lamban, dan akibatnya departemen SDM mungkin terhambat untuk mengisi tempat – tempat luang dalam pekerjaan dengan SDM yang ada dalam perusahaan. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui Faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan karyawan pada Showroom lestari mobilindo Palembang. Penelitian ini berlokasi pada Showroom Lestari Mobilindo Palembang yang terletak di Jalan jenderal sudirman. Penelitian mulai dilakukan sejak Januari 2020. populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Showroom lestari Mobilindo Palembang yang berjumlah 163 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Showroom Lestari Mobilindo Palembang.

**Kata Kunci:** pengembangan karier, kepuasan kerja, karyawan, showroom

## PENDAHULUAN

Era globalisasi perusahaan-perusahaan mulai menjadikan SDM sebagai sumber daya utama dari suatu perusahaan sehingga mulai terbentuk dengan adanya departemen SDM dalam setiap perusahaan. Sebagai hasilnya, banyak perusahaan mulai mengungkapkan tentang perlunya perencanaan dan pengembangan karir, informasi karir, konseling dan yang berhubungan dengan karir. Namun, tanggung jawab utama untuk perencanaan dan pengembangan karir terletak pada pribadi SDM itu sendiri.

Proses perencanaan memungkinkan SDM untuk mengetahui tujuan – tujuan karir dan jenjang yang mengarah pada tujuan tersebut. Karena itu, melalui aktivitas pengembangan SDM dapat memilih cara untuk meningkatkan dirinya sendiri dan menentukan tujuan karirnya. Meskipun saat ini kebanyakan kegiatan pengembangan SDM bersifat individual yang dilaksanakan secara sukarela, dengan upaya – upaya secara individual termasuk prestasi kerja yang baik dan exposure yang sesuai. Dengan adanya dukungan dari manajemen, maka departemen SDM yang mengelola SDM menjadi terikat dan disini departemen SDM membantu menyusun perencanaan karir untuk keberhasilan SDM maupun perusahaan.

Perencanaan karir sebagai suatu sistem tidak akan menjamin karier seseorang akan berkembang tanpa ada respon dari karyawan. Perencanaan karier setidaknya lebih baik, sehingga ketika peluang muncul dapat dimanfaatkan oleh karyawan yang berminat.

**JIMKES**

Jurnal Ilmiah Manajemen  
Kesatuan  
Vol. 8 No. 3, 2020  
pp. 295-304  
IBI Kesatuan  
ISSN 2337 – 7860  
E-ISSN 2721 – 169X

Bilamana karyawan tidak merespon, perkembangan karier karyawan tersebut akan menjadi lamban, dan akibatnya departemen SDM mungkin terhambat untuk mengisi tempat – tempat luang dalam pekerjaan dengan SDM yang ada dalam perusahaan.

Hampir semua orang bertanya bagaimana siklus hidup pekerjaan seseorang, dan ternyata jawabannya tidak membantu mengidentifikasi berbagai tindakan yang dibutuhkan untuk mengembangkan karier orang tersebut. Karier terdiri dari semua pekerjaan yang ada selama seseorang bekerja, atau dapat pula dikatakan bahwa karier adalah seluruh jabatan yang diduduki seseorang dalam kehidupannya. Untuk orang – orang tertentu jabatan – jabatan ini merupakan tahapan dari suatu perencanaan yang cermat, sedangkan bagi yang lain, karier merupakan bentuk keberuntungan.

Meskipun seseorang sudah menyusun perencanaan suatu karier tidak menjamin kariernya menjadi berhasil. Untuk beberapa bekerja adalah bagian dari suatu rencana sedangkan untuk beberapa orang lainnya karier hanya merupakan sesuatu keberuntungan saja. Dengan hanya mengandakan pada perencanaan karier, tidak menjamin seseorang memperoleh keberhasilan. Ada beberapa peran penting dalam menunjang kesuksesan seseorang, yaitu kinerja yang tunggal, pengalaman, pendidikan, keahlian dan keberuntungan. Kesuksesan seseorang diidentifikasi sebagai tujuan karier, rencana, dan kemudian tindakan. Sedangkan keberuntungan hanya terjadi ketika ada titik temu antara kesempatan dan kesiapan. Dalam penulisan ini, penulis memfokuskan penelitian pada Showroom Lestari Mobilindo Palembang. Sebagai gambaran jumlah karyawan selama 5 tahun terakhir pada Lestari Mobilindo Palembang, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1. Perkembangan Jumlah Karyawan dari Tahun 2015– 2019 dalam Jumlah Orang**

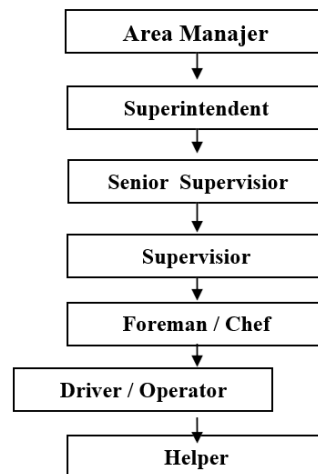
No	Jabatan	Tahun				
		2015	2016	2017	2018	2019
1	Area Manajer	1	1	1	1	1
2	Superintendent	1	1	1	2	2
3	Senior supervisor	1	1	1	2	2
4	Supervisor	5	5	5	5	5
5	HES Cordinator	2	2	2	2	2
6	Senior HES Cordinator	0	0	1	1	1
7	HRD Staf	1	1	1	1	1
8	Administrasi & keuangan	1	1	1	1	1
9	Genereal Affair	1	1	1	1	1
10	Office Boy	1	1	1	2	2
11	Security Office	0	0	2	3	3
12	Security Field	0	0	6	6	6
13	Foreman WH	11	11	12	14	15
14	Chef Crew	0	0	1	1	1
15	Operator CMTF	0	0	0	8	8
16	Operator Heavy Equipment WH	38	30	51	51	52
17	Helver WH	40	36	49	49	49
18	Operator SMF WH	5	5	5	5	5
19	Lead Technical WH	4	4	4	6	6
<b>TOTAL</b>		114	100	147	161	163

Sumber : showroom lestari mobilindo Palembang

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa perkembangan jumlah karyawan pada lestari mobilindo Palembang tiap tahunnya terjadi penambahan, namun jumlah tingkat penambahannya tidak sama. Hal ini tergantung pada permintaan akan kebutuhan pada perusahaan tersebut. Tabel tersebut memperlihatkan bahwa penambahan yang terjadi pada setiap tahunnya adalah jabatan *foremen, lead technical, operator, chef crew, security field. Security office, office boy, senior HES coordinator, supretendent, senior supervesior.*

Sedangkan pada jabatan *area manajer, supervisor, HRD staf, administrasi keuangan, general affair dan HES coordinator* dalam 5 tahun terakhir tidak mengalami perubahan. Tetapi pada tingkat jabatan *operator heavy equipment* dan *helver* terjadi pengurangan karyawan. Pada tahun 2016 jumlah karyawan pada jabatan operator heavy equipment terjadi pengurangan sebanyak delapan orang karyawan. Karyawan pada jabatan ini tahun 2015 sebelumnya berjumlah 38 orang, sedangkan pada tahun 2016 menjadi 30 orang. Begitu juga dengan jabatan *helver*. Pada tahun 2015, jumlah karyawan pada jabatan ini yaitu 40 orang, sedangkan pada tahun 2016 berjumlah 36 orang karyawan. Berarti terjadi penguraang karyawan sebanyak 4 orang.

Dari uraian diatas maka dapat dibuat suatu jenjang karir karyawan pada lestari mobilindo Palembang sebagai berikut :



Sumber : Showroom lestari mobilindo Palembang

**Gambar 1. Jenjang Karir Jabatan Pada lestari mobilindo Palembang**

Jenjang karir pada lestari mobilindo Palembang Duri dimulai pada tingkatan jabatan yang terendah yaitu Helver, kemudian pada jabatan diatasnya Driver/Operator, kemudian Foreman/ Chef, dilanjutkan dengan Supervisor, kemudian diatasnya Seniorsupervisor, kemudian jabatan Superintendent, dan jabatan yang tertinggi yaitu Area Manajer. Dengan demikian jenjang karir pada perusahaan ini dapat penulis simpulkan berdasarkan 2 faktor :

- a. Jabatan. Mulai dari jabatan yang terendah yaitu Helver, Driver/ Operator, Foreman/ Chef, Suervisor, Senior Supervisor sampai dengan kelas jabatan yang tertinggi yaitu Superintendent dan Area Manajer.
- b. Diklat Inti, yaitu diklat yang diersyaratkan yang bertujuan agar karyawan mampu menjalankan tugasnya secara optimal, diklat inti ini terbagi atas dua yaitu :
  1. Diklat Manajerial : a) Diklat manajerial tingkat muda (JERDA), untuk jabatan Superintendent, b) Diklat manajerial tingkat utama ( JERMA ), untuk jabatan Area Manajer
  2. Diklat Teknis: a) Dasar untuk helver, driver/ operator dan foreman/ chef, b) Teknis utama untuk Supervisor dan Senior Supervisor

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penempatan karir karyawan pada Showroom lestari mobilindo Palembang, Untuk mengetahui kebijakan perusahaan dalam hal pengembangan karir karyawan pada Showroom

lestari mobilindo Palembang, dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada Showroom lestari mobilindo Palembang.

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi pada Showroom Lestari Mobilindo Palembang yang terletak di Jalan jenderal sudirman. Penelitian mulai dilakukan sejak Januari 2020. Penelitian ini menggunakan Data primer yaitu data yang diperoleh melalui hasil pengamatan penelitian yang berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi. adapun data primer yang dikumpulkan adalah tanggapan karyawan tentang pengembangan karir pada Showroom Lestari Mobilindo Palembang dan Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi berupa tabel, gambar dan laporan lainnya.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Showroom lestari Mobilindo Palembang yang berjumlah 163 orang. Untuk penelitian ini dibutuhkan sampel, maka penentuan jumlah sampel digunakan rumus slovin (**Umar 2000 : 136**). Dari jumlah yang didapat dengan menggunakan rumus slovin, maka jumlah sampel yang akan digunakan adalah 62 orang. Dalam penulisan ini penulis melakukan penelitian dengan menggunakan metode : Wawancara Lisan, Kuesioner dan Observasi. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berkualitas. Untuk menjaga kualitas data penelitian ini dilakukan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik sebelum uji regresi.

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Identitas Responden

Analisis identitas responden dalam penelitian ini di lihat dari beberapa sisi, diantaranya adalah berdasarkan tingkat usia responden, tingkat pendidikan responden dan berdasarkan jenis kelamin responden.

##### 1. Responden Menurut Tingkat Usia

Pada bagian ini akan memberikan gambaran secara umum mengenai keadaan responden di tinjau dari kelompok usia. Untuk lebih jelasnya, berikut dapat di lihat pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2 Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	20 – 30	22	35,5
2	31 – 40	37	59,7
3	41 – 50	3	4,8
Jumlah		62	100 %

##### Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 2 di atas, maka dapat diketahui bahwa berdasarkan tingkat usia, responden yang berusia antara 20 – 30 tahun berjumlah 22 orang atau sebesar 35,5 %, sedangkan yang berusia antara 31 – 40 tahun berjumlah 37 orang atau sebesar 59,7 % dan responden yang berusia antara 41 – 50 tahun berjumlah 3 orang atau sebesar 4,8 %. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata usia responden berkisar antara 31 - 40 tahun.

##### 2. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Kemudian keadaan responden jika di lihat dari tingkat pendidikannya, maka dapat di lihat pada tabel 3. Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa berdasarkan tingkat pendidikan responden, untuk pendidikan SLTP sebanyak 13 orang atau sebesar 20,9 %, sedangkan untuk pendidikan SLTA sebanyak 33 orang atau sebesar 53,2 %, kemudian untuk pendidikan D3 sebanyak 11 orang atau sebesar 17,7 %. Dan untuk tamatan S1 sebanyak 5 orang atau sebesar 8,1 %. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat pendidikan responden adalah tamatan SLTA.

Tabel 3 Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	SLTP	13	20,9
2	SLTA	33	53,2
3	D3	11	17,7
4	S1	5	8,1
<b>Jumlah</b>		<b>62</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

### 3. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kemudian keadaan responden jika di lihat dari Jenis Kelamin, maka dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	Pria	42	67,7
2	Wanita	20	32,3
<b>Jumlah</b>		<b>62</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel 4 di atas, diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin responden, untuk responden yang berjenis kelamin pria adalah sebanyak 42 orang atau sebesar 67,7 %, sedangkan yang berjenis kelamin wanita adalah sebanyak 20 orang atau sebesar 32,3 %. Deskripsi Variabel.

### Bagian Variabel Pengembangan Karir (X)

Pengembangan karir adalah urutan aktifitas-aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku-prilaku, nilai-nilai, dan aspirasi-aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut. Perencanaan karir merupakan fungsi kepegawaian yang relatif baru dan program-program yang mantap masih jarang, kecuali dalam organisasi yang besar atau maju. Akan tetapi keterlibatan organisasi dalam perencanaan karir makin bertambah, banyak calon karyawan khususnya calon yang berpendidikan tinggi menginginkan suatu karir bukan hanya suatu jabatan saja. Manajemen karir tidak hanya perkara departemen sumber daya manusia saja. Pimpinan-pimpinan dan pegawai hendaknya dilibatkan pula dalam pengembangan karirnya. Sungguh begitu individu-individu karyawan kerap mempunyai kemampuan dan informasi yang dibutuhkan supaya secara sistematis menyusun rencana karirnya dalam cara-cara yang menguntungkan dirinya dan organisasi.

Sedangkan tujuan dari perencanaan karir itu sendiri menyelaraskan kebutuhan – kebutuhan, kemampuan-kemampuan dan tantangan saat ini dan masa mendatang dalam organisasi, dengan kata lain perencanaan karir dirancang untuk meningkatkan kesempatan – kesempatan organisasi menempatkan yang tepat ditempat yang berbeda pada waktu ditempat yang benar. Untuk melihat rekapitulasi jawaban responden tentang pengembangan karir tersebut dapat di lihat pada tabel 5.

Berdasarkan tabel 5 rekapitulasi jawaban responden tentang pengembangan karir di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 23 orang atau sebesar 37,1 % responden menyatakan sangat setuju, selanjutnya sebanyak 22 orang atau sebesar 35,5 % responden menyatakan setuju, kemudian sebanyak 10 orang atau sebesar 16,1 % menyatakan netral, selanjutnya sebanyak 6 orang atau sebesar 9,7 % responden menyatakan tidak setuju dan sebanyak 1 orang atau sebesar 1,6 % responden menyatakan sangat tidak setuju.

### Bagian Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Artinya secara umum dapat dirumuskan bahwa seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap yang positif terhadap organisasinya dimana dia berkarya. Sebaliknya orang yang tidak puas terhadap pekerjaannya apapun faktor-faktor ketidak

puasan itu seperti misalnya gaji yang rendah, pekerjaan yang membosankan, kondisi kerja yang memuaskan dan sebagainya. Akan cenderung bersikap negatif terhadap organisasi dimana dia bekerja. Implikasinya bagi manajemen ialah bahwa semakin orang merasa puas yang berakibat pada sikap positif terhadap organisasi, tugas-tugas pemberian motivasi relative menjadi semakin mudah. Pada dasarnya kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong dari diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya, maupun dengan kondisi dirinya.

Tabel 5. Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Pengembangan Karir

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Penilaian kerjaitidak Berdasarkan prestasi kerja	18	20	14	10	0	62
		29,1%	32,3%	43,8%	16,1%	0,00%	100%
2	Perusahaan melakukan promosi jabatan berdasarkan kerja team yang baik	21	29	8	4	0	62
		33,9%	46,8%	12,9%	6,5%	0,00%	100%
3	Tingginya tingkat permintaan untuk berhenti akibat pengembangan karir yang tidak tepat sasaran	20	22	10	8	2	62
		32,3%	35,5%	16,1%	12,9%	3,2%	100%
4	Promosi jabatan merupakan wujud dari kesetiaan terhadap organisasi kepada karyawan	17	34	11	0	0	62
		27,4%	54,9%	17,7%	0,00%	0,00%	100%
5	Perusahaan memberikan kesempatan untuk berkembang bagi karyawan	35	20	7	0	0	62
		56,5%	32,3%	11,3%	0,00%	0,00%	100%
6	Pengembangan karir mem-buat persaingan antar karyawan menjadi lebih terbuka	24	23	13	2	0	62
		38,7%	37,1%	20,9%	3,2%	0,00%	100%
7	Perusahaan selalu memberikan kesempatan kepada saya untuk Berprestasi	32	30	0	0	0	62
		51,6%	48,4%	0,00%	0,00%	0,00%	100%
8	Jabatan yang anda tempati saat ini sesuai dengan skill yang anda miliki	12	13	9	20	8	62
		19,4%	20,9%	14,5%	32,3%	12,9%	100%
9	Promosi jabatan merupakan salah satu cara yang efektif dalam perencanaan karir Karyawan	16	19	20	7	0	62
		25,8%	30,6%	32,3%	11,3%	0,00%	100%
10	Pelatihan sebagai awal dari tahap pengembangan karir	35	10	7	10	0	62
		56,5%	220	11,3%		0,00%	100%
<b>Jumlah</b>		<b>230</b>	<b>220</b>	<b>99</b>	<b>61</b>	<b>10</b>	<b>620</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>23</b>	<b>22</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>62</b>
<b>Persentase</b>		<b>37,1%</b>	<b>35,5%</b>	<b>16,1%</b>	<b>9,7%</b>	<b>1,6%</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan Tahun 2019

Adapun rekapitulasi jawaban responden tentang kepuasan kerja tersebut dapat di lihat pada tabel 6. Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang kepuasan kerja, menunjukkan bahwa sebanyak 21 orang atau sebesar 33,9 % responden menyatakan sangat setuju, selanjutnya sebanyak 18 orang atau sebesar 29,1 % responden menyatakan setuju, kemudian sebanyak 13 orang atau sebesar 20,9 % menyatakan netral, selanjutnya sebanyak 8 orang atau sebesar 12,9 % responden menyatakan tidak setuju dan sebanyak 2 orang atau sebesar 3,2 % responden menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel 6. Rekapitulasi tanggapan responden terhadap kepuasan kerja.

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Tingkat turnover pada perusahaan anda bekerja dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja	24	23	13	2	0	62
		38,7%	37,1%	20,9%	3,2%	0,00%	
2	Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin rendah tingkat absensi	12	13	9	20	8	62
		19,4%	20,9%	14,5%	32,3%	12,9%	
3	Faktor umur sangat mempengaruhi kepuasan kerja	23	22	10	6	1	62
		37,1%	35,5%	16,1%	9,7%	1,6%	
4	Tingkat pekerjaan yang diberikan perusahaan ditempat anda bekerja sudah sangat memuaskan anda	21	29	8	4	0	62
		33,9%	46,8%	12,9%	6,5%	0,00%	
5	Ukuran organisasi yang besar sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta kinerja yang maksimal	20	23	13	6	0	62
		32,3%	37,1%	20,9%	9,7%	0,00%	
6	Penghargaan yang anda terima sesuai dengan tugas dan tanggung jawab	7	10	14	31	0	62
		11,3%	16,1%	22,6%	50,0%	0,00%	
7	Hubungan sosial saya dengan atasan ditempat saya bekerja sangat baik	29	13	15	5	0	62
		46,8%	20,9%	24,2%	8,1%	0,00%	
8	Infrastruktur yang dimiliki perusahaan tempat anda bekerja sangat baik	19	20	7	7	9	62
		30,6%	32,3%	11,3%	11,3%	14,5%	
9	Umpan balik yang dilakukan perusahaan sangat menguntungkan anda	22	10	30	0	0	62
		35,5%	16,1%	48,4%	0,00%	0,00%	
10	Saudara merasa puas dengan tanggapan yang diberikan atas keluhan yang ada	35	20	7	0	0	62
		56,5%	32,3%	11,3%	0,00%	0,00%	
<b>Jumlah</b>		<b>212</b>	<b>183</b>	<b>126</b>	<b>81</b>	<b>18</b>	<b>620</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>21</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>62</b>
<b>Persentase</b>		<b>33,9%</b>	<b>29,1%</b>	<b>20,9%</b>	<b>12,9%</b>	<b>3,2%</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan Tahun 2019

### Uji Kualitas Data

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan program SPSS, maka terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data. Uji validitas adalah suatu uji yang digunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai  $r_{hitung}$  harus berada diatas 0.3. hal ini dikarenakan jika nilai  $r_{hitung}$  lebih kecil dari 0.3, berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2007:48). Berdasarkan tabel rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pertanyaan di atas dapat di lihat bahwa nilai *Corrected Item Total Correlation* atau nilai  $r_{hitung}$  untuk masing-masing variabel berada di atas 0,3. Ini menunjukkan bahwa data tersebut valid dan layak untuk diuji.

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang digunakan untuk mengukur tingkat kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai  $r_{hitung}$  harus berada diatas 0.3. hal ini dikarenakan

jika nilai  $r_{hitung}$  lebih kecil dari 0.3, berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2007: 48).

Tabel 7 Rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan Pengembangan Karir (X<sub>11</sub>-X<sub>110</sub>), dan Kepuasan Kerja (Y<sub>21</sub>-Y<sub>210</sub>).

Variabel	Corrected Item Total Correlation	Tanda	Nilai	Keterangan
<b>Pengembangan Karir (X)</b>				
X11	0,668	>	0,3	Valid
X12	0,676	>	0,3	Valid
X13	0,619	>	0,3	Valid
X14	0,519	>	0,3	Valid
X15	0,516	>	0,3	Valid
X16	0,718	>	0,3	Valid
X17	0,661	>	0,3	Valid
X18	0,681	>	0,3	Valid
X19	0,564	>	0,3	Valid
X110	0,543	>	0,3	Valid
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>				
Y21	0,792	>	0,3	Valid
Y22	0,767	>	0,3	Valid
Y23	0,776	>	0,3	Valid
Y24	0,645	>	0,3	Valid
Y25	0,358	>	0,3	Valid
Y26	0,425	>	0,3	Valid
Y27	0,631	>	0,3	Valid
Y28	0,604	>	0,3	Valid
Y29	0,657	>	0,3	Valid
Y210	0,530	>	0,3	Valid

Sumber: Data Olahan Tahun 2019

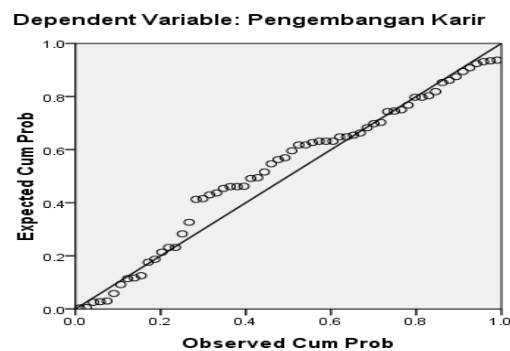
Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Tanda	Nilai	Keterangan
Pengembangan Karir (X)	0,885	>	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,877	>	0,6	Reliabel

Sumber : Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel 8 di atas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel berada > 0,6. Ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel dan layak untuk diuji.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2 Scatterplot Sebaran Data



Pengujian Normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari *scatterplot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi. Berdasarkan gambar 2, dapat diketahui bahwa sebaran data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

### Model Regresi Linear Sederhana

Hasil dari perhitungan untuk analisis regresi dari responden dapat di lihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 9 Rekapitulasi Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients
	B
Konstanta Pengembangan	31.772
Karir (X)	0.128

### Sumber: Data Olahan Tahun 2019

Berdasarkan tabel rekapitulasi regresi linear sederhana di atas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah:  $Y = 31.772 + 0.128x$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 31.772 menyatakan bahwa jika tidak ada pengembangan karir, maka nilai kepuasan kerja karyawan pada Showroom Lestari Mobilindo adalah sebesar 31.772.
2. Koefisien regresi sebesar 0.128. Ini berarti bahwa jika nilai pengembangan karir mengalami kenaikan 1 poin, sedangkan variabel bebas lainnya dianggap tetap, maka nilai kepuasan kerja karyawan pada Showroom Lestari Mobilindo sebesar 0.128.

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Uji t dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi sebesar 5% dan *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - (k + 1)$ . Dimana apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hipotesis ditolak.

Tabel 10. Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Uji t

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig	Tanda	Alpha ( $\alpha$ )	Ket	Hipotesis
Pengembangan Karir (X)	1.072	0.197	0.000	<	0.05	Sig	H <sub>0</sub> ditolak H <sub>1</sub> diterima

### Sumber : Data Olahan Tahun 2019

Berdasarkan tabel 10 di atas, menunjukkan bahwa: Variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Showroom Lestari Mobilindo.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah sebuah koefisien yang digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (pengembangan karir) dapat menjelaskan variabel dependennya (Kepuasan kerja).

Tabel 11. Rekapitulasi Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.737 <sup>a</sup>	.619	.622	6.30741	1.380

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Pengembangan Karir

### Sumber : Data Olahan Tahun 2019

Berdasarkan tabel 11 di atas, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,619. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel pengembangan karir memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Showroom Lestari

Mobilindo sebesar 61,9 %. Sedangkan sisanya sebesar 38,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Showroom Lestari Mobilindo Palembang.
2. Berdasarkan hasil uji secara parsial (uji t) diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel pengembangan kari sebesar 1.072 atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $\alpha$ ) 0.05, dengan demikian maka Variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Showroom Lestari Mobilindo Palembang.
3. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien (R) diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,619. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel pengembangan karir memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Showroom Lestari Mobilindo Palembang sebesar 61,9 %. Sedangkan sisanya sebesar 38,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Andi Saputra, 2008, *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Lestari Mestika di Pekanbaru*. Skripsi, Pekanbaru : UIN Suska Riau.
- [2] Anoraga, pandji, SE, MM, *Manajemen Bisnis*, PT. Rieka Citra, Cet. 1, Yogyakarta, 1997.
- [3] Giyantinigrum, Eko, *Manajemen Karir Upaya Mencapai Kesuksesan, Manajemen Usahawan Indonesia*, Jakarta, 2000.
- [4] Gomes, Cardoso, Faustino, Drs, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi Affeset*, Yogyakarta, 2001.
- [5] Hamidi, Masyuri, *Pengembangan Karir Menuju Struktur Organisasi Modern, Manajemen Usahawan Indonesia*, Jakarta, 2000.
- [6] Handoko, T Hani, MBA, *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, 2000.
- [7] M. Suhendri, 2010, *Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyaan pada PT. Uniteda Arkato*, Skripsi, Pekanbaru : UIN Suska Riau
- [8] Mangku, Prawira, Syafri, Dr, TB, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2001.
- [9] Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, Drs, M.Si, P.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, 2001
- [10] Muhammad, Yunus, 2006, *Tafsir Qur'an Karim*, Jakarta; PT. Mahmud Yunus Wadzuryah.
- [11] Mukijat, Drs, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, 2000.
- [12] Murtoyo, Susilo, SE, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, 2000.
- [13] Nawawi, H. Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2000.
- [14] Panggabean, Mutiara, S, Drs. MM, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, 2002.
- [15] Ridwan, 2010, *Skala Pengukuran Vriabel Penelitian*, Alfabeta, Jakarta
- [16] Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2001.
- [17] Soeprihanto, Jhon, Drs, MM, *Penilaian Kerja Dan Pengembangan Karyawan*, BPFE, Yogyakarta, 2001
- [18] Sugiono, 2004, *Manajemen Metode Penelitian Bisnis*, Alvabet, Bandung.
- [19] Umar, Husein, SE, MM, MBA, *Riset SDM dalam Organisasi*, Jakarta, 2001.