

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGO*EFFECT OF WORK SATISFACTION AND CAREER DEVELOPMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. PLN (PERSERO) SULUTTENGGO REGION*

Oleh:

Zulhasanah M Mokoagow¹**Agus S Soegoto²****Jacky S.B Sumarauw³**^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

[zmokoagow@yahoo.com¹](mailto:zmokoagow@yahoo.com)[supandi@unsrat.ac.id²](mailto:supandi@unsrat.ac.id)[jacky.sbs@unsrat.ac.id³](mailto:jacky.sbs@unsrat.ac.id)

Abstrak: Sumber daya manusia merupakan bagian dari keseluruhan manajemen sumber daya yang ada dan tersedia dalam suatu perusahaan. Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan dari suatu organisasi atau perusahaan. Penggunaan tenaga kerja yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga kinerja kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau secara keseluruhan selama periode tertentu, dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo. Penelitian ini berlokasi di pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian sebanyak 177 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 65 responden. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir, secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo. Sebaiknya penilaian kinerja suatu perusahaan dapat diukur dari kemampuan perusahaan tersebut dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkompeten, sehingga dapat menunjang perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan itu sendiri.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan*

Abstract: *Human resources are part of the overall management of available and available resources within a company. Job Satisfaction, and Career Development can affect the Performance of Employees of an organization or company. The use of effective and targeted workforce is the key to improving employee performance so that high employee performance will affect overall company performance. Performance is the result or level of success of a person or as a whole during a certain period, in carrying out the task compared with various possibilities, such as work standards, targets or targets or criteria that have been determined in advance have been mutually agreed upon. The purpose of this study is to determine the effect of Job Satisfaction, and career development on employee performance at PT. PLN (Persero) Sulutenggo Region. This research is located at PT. PLN (Persero) Sulutenggo Region. The method used is multiple linear regression analysis. The study population was 177 employees and the sample used was 65 respondents. The results showed that Job Satisfaction and Career Development, simultaneously or partially, significantly influenced the Performance of PT. PLN (Persero) Sulutenggo Region. The performance evaluation of a company should be measured from the company's ability to produce competent human resources, so that it can support the company in achieving its own goals.*

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan perusahaan dan menjadi penunjang atas kemajuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi saat ini. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya suatu tujuan perusahaan dan karyawan (Hasibuan, 2012 : 10).

Karyawan dituntut untuk memperlihatkan kinerja yang baik. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya yang dimiliki. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau secara keseluruhan selama periode tertentu, dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

PT. PLN (Persero) merupakan perusahaan milik negara Indonesia yang bergerak dalam memenuhi dan melayani kebutuhan listrik nasional. PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo berusaha terus memberikan inovasi dalam kebijakan dan program-programnya untuk terus meningkatkan kinerja perusahaan. Karena alasan inilah PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo menaruh perhatian pada sumber daya manusianya dengan memberikan berbagai program dan kebijakan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan untuk dapat memperbaiki dan bahkan meningkatkan kinerja seluruh karyawannya. Masalah kinerja ini bukanlah hal yang sepele, karena tuntutan target dari pemerintah selaku pemilik perusahaan yang setiap tahun terus meningkat membuat PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo harus bekerja lebih keras dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.
2. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.
3. Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Hasibuan (2007:23) mendefinisikan Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (job satisfaction) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Pengembangan Karir

Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan (Rivai dan Sagala, 2009). Pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan, karena perencanaan dan pengembangan karir menguntungkan individu dan organisasi (Simamora 2006:94).

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2014:89), mendefinisikan Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Berdasarkan kutipan tersebut dapat disimpulkan

bahwa kinerja merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat baik itu meliputi kuantitas ataupun kualitas.

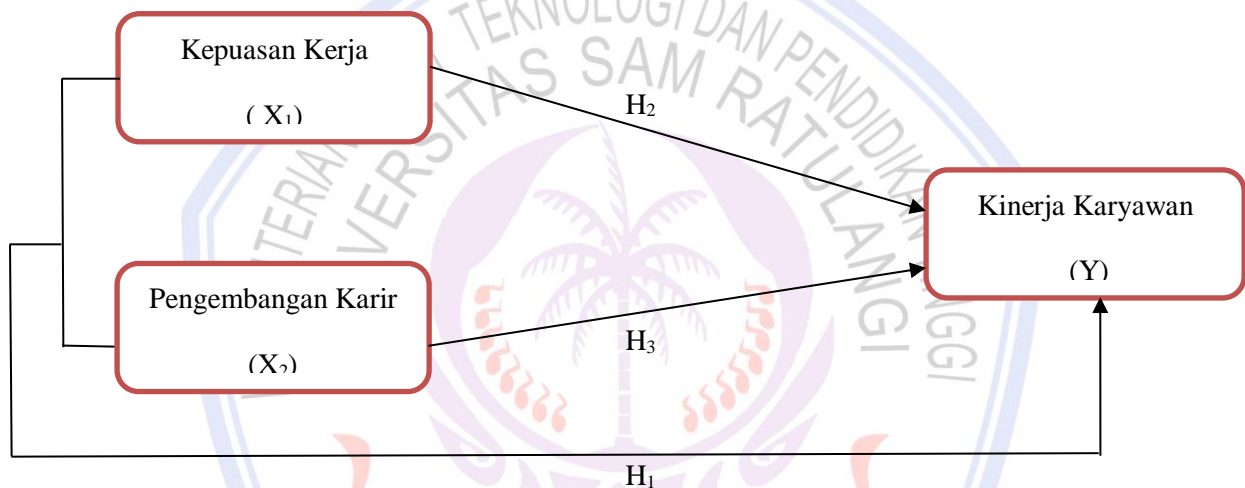
Penelitian Terdahulu

Annita, Bulan dan Hadiyat (2014) Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi. Metode Koefisien Jalur dengan Analisa Koefisien Korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Kompensasi, Pengembangan Karier, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mamonto (2016) Pengaruh kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sulut Makmur Perkasa Kotamobagu. Metode sensus dengan filsafat positivism. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Wardhana dan Sasono (2015) Pengaruh Motivasi, Insentif Dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya. Metode Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Motivasi, Insentif, dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 1. Kerangka Hipotesis Penelitian

Sumber: Kajian Teori, 2019

Hipotesis Penelitian

H₁: Diduga Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.

H₂: Diduga Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.

H₃: Diduga Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Studi ini ditinjau dari jenisnya adalah studi asosiatif, dan ditinjau dari pendekatan analisisnya diklasifikasikan kedalam penelitian kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono 2010:112). Penelitian dilaksanakan di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo pada bulan Januari 2019 sampai dengan Maret 2019.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo yang berjumlah 177 orang karyawan tetap. Pada penelitian ini peneliti akan menggunakan teknik probability sampling. Teknik yang akan digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu, menggunakan Rumus Slovin untuk populasi yang tidak diketahui (Suryani dan Hendryadi, 2015:18). Berdasarkan rumus tersebut maka sampel yang didapatkan adalah sejumlah 65 Responden.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan terbuka atau tertutup dan dapat diberikan kepada responden secara langsung ataupun tidak langsung (Sugiyono, 2010:188). Kuesioner pada penelitian ini akan dibagikan kepada jumlah sampel yang telah penulis tentukan yaitu Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala Likert.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat kecepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono, 2010:201).

Uji Realibilitas

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Mustafa, 2009:87).

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 (Ghozali, 2009:97).

Uji Heterokedastisitas

Uji hesterokedastitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastitas dan jika berbeda disebut heteroskedastitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastitas atau tidak terjadi heteroskedastitas (Ghozali, 2009:103).

Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009:110). Cara termudah untuk melihat normalitas yaitu analisis grafik. Analisis grafik digunakan untuk melihat normalitas data dilakukan dengan melihat grafik histogram dan kurva normal *probability plot*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis.

Uji t (secara parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2009:115). Kriteria yang digunakan adalah: (Ghozali, 2013:67).

a. $H_0 : b_1 = 0$

Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

b. $H_a : b_1 > 0$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel independen.

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

a. Taraf Signifikan ($\alpha = 0,01$)

b. Distribusi t dengan derajat kebebasan (n)

c. Apabila t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

d. Apabila t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji F (secara simultan)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013).

Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test di atas yaitu:

a. $H_0 : b_1, b_2, = 0$

Artinya, tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu Kepuasan Kerja (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dependen yaitu Kinerja karyawan (Y).

b. $H_a : b_1, b_2, > 0$

Artinya, ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen yaitu Kepuasan Kerja (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dependen yaitu Kinerja karyawan (Y).

Menentukan F tabel dan F hitung dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,1$), Jika F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Reabilitas**

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Oleh sebab itu instrumen penelitian harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson. Jika nilai korelasi di atas 0,3 mengindikasikan Instrumen yang digunakan telah valid. Uji reliabilitas menggunakan koefisien alpha cronbach. Jika nilai alpha di atas 0,6 mengindikasikan instrumen yang digunakan telah reliabel.

Hasil uji validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian menggunakan software SPSS versi 25.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel	Sig	Alpha	Status
Kepuasan Kerja (X_1)	$X_{1.1}$	0,858	0,3061	0,000	0,05	Valid
	$X_{1.2}$	0,839	0,3061	0,000	0,05	Valid
	$X_{1.3}$	0,581	0,3061	0,001	0,05	Valid
	$X_{1.4}$	0,885	0,3061	0,000	0,05	Valid

Pengembangan Karir (X ₂)	X _{2.1}	0,775	0,3061	0,000	0,05	Valid
	X _{2.2}	0,748	0,3061	0,000	0,05	Valid
	X _{2.3}	0,878	0,3061	0,000	0,05	Valid
	X _{2.4}	0,774	0,3061	0,000	0,05	Valid
	X _{2.5}	0,859	0,3061	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,868	0,3061	0,000	0,05	Valid
	Y ₂	0,847	0,3061	0,000	0,05	Valid
	Y ₃	0,837	0,3061	0,000	0,05	Valid
	Y ₄	0,857	0,3061	0,000	0,05	Valid
	Y ₅	0,730	0,3061	0,000	0,05	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2020

Hasil dari Tabel 1 menunjukkan bahwa setiap variabel yang diteliti sudah valid. Hal ini ditunjukkan lewat nilai *Pearson Correlation* yang lebih dari nilai *r* tabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1 (Kepuasan Kerja)	0,801	Sangat Reliabel
X2 (Pengembangan Karir)	0,862	Sangat Reliabel
Y (Kinerja Karyawan)	0,881	Sangat Reliabel

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2020

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel yang diteliti sudah reliabel, ini ditunjukkan lewat nilai *Cronbach Alpha* dari setiap variabel yang lebih dari 0,60

Uji Multikolinearitas

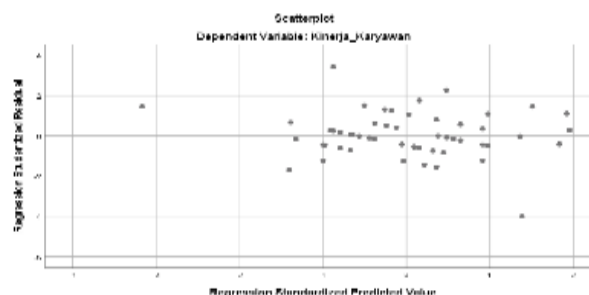
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Kepuasan Kerja (X ₁)	1,777	0,563	Non multikolinieritas
Pengembangan Karir (X ₂)	1,209	0,827	Non multikolinieritas

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2019

Hasil dari perhitungan terlihat pada Tabel 3, menghasilkan nilai VIF untuk seluruh variabel X (X₁ Kepuasan Kerja, dan X₂ Pengembangan Karir) kurang dari 10 (<10) dan nilai *Tolerance* untuk seluruh variabel X (X₁ Kepuasan Kerja, dan X₂ Pengembangan Karir) lebih dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas



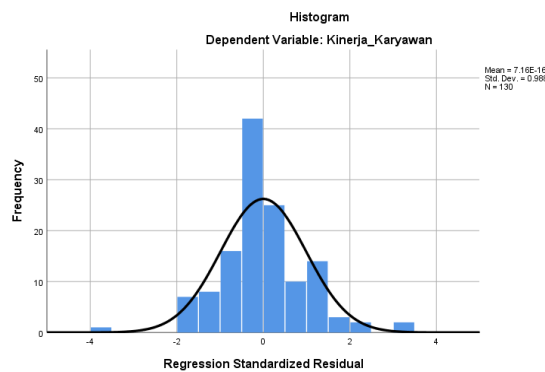
Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2020

Gambar 2 menyatakan bahwa grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja karyawan (Y)

Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan melalui pendekatan grafik (*histogram dan P-Plot*) hasilnya sebagai berikut :



Gambar 3 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2020

Gambar 3 menunjukkan bahwa kurva normal pada histogram diatas, dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal, karena membentuk lonceng.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	.155	.483		.321	.750		
	Kepuasan Kerja	.244	.090	.307	2.702	.009	.563	1.777
	Pengembangan Karir	.233	.101	.217	2.315	.024	.827	1.209

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2020

Hasil pengujian Tabel 4. dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 0,155 + 0,244X_1 + 0,233X_2$

Dimana:

- X_1 = Kepuasan Kerja
 X_2 = Pengembangan Karir
 Y = Kinerja karyawan

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

1. Nilai constant sebesar 0,155 memberikan pengertian bahwa jika faktor Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan adalah 0,155%.
2. Untuk variabel Kepuasan Kerja (X_1) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Kepuasan Kerja (X_1) Meningkat 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,244%.

3. Untuk Variabel (X_2) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Pengembangan Karir (X_2) meningkat 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,233%

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 5. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.763	2	2.588	25.682	.000 ^b
	Residual	6.147	62	.101		
	Total	13.910	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25.0, 2020

Berdasarkan tabel 5 (tabel ANOVA yang dihasilkan dari analisis regresi dengan bantuan program SPSS 25.0). Hasil perhitungan didapatkan angka F hitung (25,682) > F tabel (2,76) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, Kepuasan Kerja (X_1), dan Pengembangan Karir (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. sebagai nilai t hitung yang akan dibandingkan dengan nilai t tabel.

Tabel 6 Hasil Uji t-Test (uji parsial)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	.155	.483		.321	.750		
	Kepuasan Kerja	.244	.090	.307	2.702	.009	.563	1.777
	Pengembangan Karir	.233	.101	.217	2.315	.024	.827	1.209

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan data SPSS 25.0, 2020

Hasil analisis regresi pada tabel 6 Menyatakan bahwa:

1. Nilai thitung untuk variabel Kepuasan Kerja (X_1) sebesar 2,702 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1.67 dengan tingkat signifikan $0,009 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Kepuasan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima
2. Nilai thitung untuk variabel Pengembangan Karir (X_2) sebesar 2,315 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 1.67 dengan tingkat signifikan $0,024 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Pembahasan

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis serta hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Suluttenggo.

Hasil ini juga menunjukkan bahwa model penelitian ini yaitu variabel Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir dengan variabel Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang cukup kuat, artinya Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir dan variabel Kinerja Karyawan memiliki keterkaitan yang kuat dan dapat

dimanfaatkan dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Dalam hasil penelitian ini juga ditemukan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini mampu memiliki kontribusi atau peran yang besar dalam menjelaskan variabel terikat dan inti masalah dari variabel terikat dalam hal ini kinerja karyawan.

Implikasi dari penelitian ini yaitu model penelitian ini dapat dijadikan variabel yang mempengaruhi atau alat pertimbangan pengambilan keputusan dari variabel Kinerja Karyawan khususnya pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo yang berfokus pada kinerja karyawannya. Hal ini dikarenakan penelitian ini telah teruji memiliki tingkat hubungan yang kuat antar variabel bebas dan variabel terikatnya, juga penelitian ini sudah teruji berperan dengan persentase tinggi dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga kebijakan yang diambil oleh perusahaan dengan mempertimbangkan faktor Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan signifikan. Jika kinerja karyawan meningkat maka tentu akan berakibat baik bagi perusahaan.

Hal ini pun di dukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Taaweran, Sepang, dan Soegoto (2016), dengan judul penelitian Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa pengalaman kerja dan pengembangan karir secara simultan dan parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Khan (2012), dengan judul *Impact of job satisfaction and career development on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa variabel Kepuasan Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Dari hasil penelitian terlihat bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan "Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan" dapat diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan demikian dapat dikatakan semakin besar Kepuasan Kerja yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya maka semakin baik pula kinerja karyawannya. Hal ini dapat menjadi pertimbangan yang penting bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa variabel Pengembangan Karir dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Pengembangan karir yang jelas dan terukur dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena, pada dasarnya, karyawan membutuhkan kejelasan akan masa depan mereka. Pengembangan karir yang jelas pastinya akan memberikan mereka kesempatan untuk dapat dengan hati-hati menentukan target masa depan karir mereka. Pengembangan karir yang jelas juga dapat memudahkan mereka dalam mengejar target jabatan yang disediakan perusahaan.

Implikasi dari penelitian ini adalah Pengembangan Karir menjadi salah satu strategi yang bisa digunakan oleh pihak perusahaan untuk dapat memacu kinerja dari para karyawannya. Dengan kata lain semakin jelasnya pengembangan karir dari para karyawan akan mendorong kinerja yang lebih baik dari karyawan tersebut. Pengembangan karir juga merupakan faktor yang penting bagi peningkatan kinerja dari perusahaan karena jika kinerja karyawan meningkat maka kinerja dari perusahaan tersebut juga akan ikut meningkat.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian adalah:

1. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo..
2. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Wilayah (Persero) Suluttenggo
3. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah:

Penilaian kinerja suatu perusahaan dapat diukur dari kemampuan perusahaan tersebut dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkompeten, sehingga dapat menunjang perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Dengan kata lain, perusahaan haruslah lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja dari para karyawan agar dalam pencapaian perusahaan dapat berjalan dengan baik serta peningkatan kinerja perusahaan dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anita, J., Bulan, T. F., dan Hadiyat, E. 2014. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi. STIE Pasundan Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. Vol. 8, No. 2. <http://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/download/42/140>. Di akses tanggal 29 Januari 2020
- Ghozali, I. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara Indonesia, Jakarta
- Hasibuan, M. S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Khan, A. H. 2012. Impact of job satisfaction and career development on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan. *Journal of Social Sciences Management and Entrepreneurship*. <https://pdfs.semanticscholar.org/4899/8d25a67994621defd080d4e7ed1ee3e816ee.pdf>. Di akses tanggal 29 Januari 2020
- Mamonto, F. W. 2016. Pengaruh kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sulut Makmur Perkasa Kotamobagu. *Jurnal Emba*
- Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi, Yogyakarta
- Mustafa, Z. E. 2009. *Mengurai Variabel hingga Intrumentasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Rivai, V. dan Sagala, E. J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua, PT Raja Grafindo Perkasa, Jakarta.
- Rivai, V., dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, STIE-YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Suryani dan Hendryadi. 2015. *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*, Cetakan ke – 1. Prenadamedia Group, Jakarta
- Taaweran, Y., Sepang, J. L., dan Soegoto, A. S. 2016. Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal Emba*. Vol.4 No.4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14734>. Di akses tanggal 29 Januari 2020
- Wardhana, I., dan Sasono, A. D. 2015. Pengaruh Motivasi Insentif dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkomsel Grapari Pemuda Surabaya. *e-Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA*. Vol. 1 No.2. <https://jurnal.narotama.ac.id/index.php/magistra/article/view/105>. Di akses tanggal 29 Januari 2020