

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA  
PEGAWAI PADA PT KIMIA FARMA (PERSERO) TBK JAKARTA**

---

**Jumiyati, Yunidyawati Azlina****Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta****(Naskah diterima: 1 September 2019, disetujui: 28 Oktober 2019)****Abstract**

*Career development is a condition that indicates an upgrading a person at the organization. Job satisfaction is a positive work attitude on their work. A opportunity to achieve success in carrying out work. Employees will feel satisfied in their work if employees are placed in positions that are in accordance with their competencies and fields with a good integrity. The purpose of this research to know career development affect to employee job satisfaction at PT Kimia Farma (Persero) Tbk Jakarta Head Office. The method of research use observation questionnaires and study documentation with SPSS 23. The population 467 person is all employees of PT Kimia Farma (Persero) Tbk Head Office, Jakarta, with Slovin sampling techniques 82 person, by Porpotianate random sampling. Correlation Coefficient on the results of 0.835 is very strong category. with a significance of  $0.00 < 0.1$ , it can be concluded there is a significant connection between career development and job satisfaction, the effect of career development 69.7% of job satisfaction, and the regression  $Y = 8.7878 + 0.787X$  is conclude without career development, job satisfaction result 8.878% and if the career development (X) up or down by 1% it will increase or Decrease performance by 0.787%.*

**Keywords:** Career Development, Job Satisfaction

**Abstrak**

Pengembangan karir merupakan kondisi peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja adalah sikap perasaan positif pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai merasa puas bekerja apabila pegawai ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai kompetensi dan bidangnya dengan integritas yang baik. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui terdapat atau tidaknya pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT Kimia Farma (Persero) Tbk Kantor Pusat Jakarta. Metode pengumpulan data dalam penyusunan Tugas Akhir menggunakan metode observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi dengan metode analisa SPSS 23. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kimia Farma (Persero) Tbk Kantor Pusat Jakarta yang berjumlah 467 pegawai teknik sampel menggunakan Slovin dengan metode *porpotianate random sampling* yang berjumlah 82 pegawai. Berdasarkan perhitungan Koefisien Korelasi diperoleh hasil 0,835 yang termasuk dalam kategori sangat kuat, dengan signifikansi  $0,00 < 0,1$  yang dapat disimpulkan adanya hubungan yang signifikan, perhitungan Koefisien Determinasi (KD) menyatakan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan

kerja sebesar 69,7%, dan perhitungan persamaan regresi diperoleh persamaan  $Y=8,878+0,787X$  yang menunjukkan bahwa jika tidak ada pengembangan karir, maka kepuasan kerja (Y) sebesar 8,878% dan koefisien regresi pengembangan karir (X) naik atau turun 1 unit menyatakan pengembangan karir dinaikkan atau diturunkan sebesar 1 unit maka akan menaikkan atau menurunkan kepuasan kerja sebesar 0,787%.

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

## I. PENDAHULUAN

**M**anajemen Sumber Daya Manusia pada saat ini merupakan salah satu bagian dari perusahaan yang dapat mendukung keberhasilan perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dan berkualitas dapat membantu perusahaan untuk terus berkembang. PT Kimia Farma (Persero) Tbk menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) berperan penting dalam menjaga keberlangsungan perusahaan, oleh karena itu Perusahaan menetapkan strategi pengembangan SDM yang selaras dengan strategi bisnis yang telah ditetapkan, dalam arti implementasi manajemen SDM harus mampu meningkatkan kompetensi dan komitmen pegawai pada perusahaan, sehingga dapat menjamin tercapainya tujuan - tujuan bisnis perusahaan.

Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi pada yang bersangkutan. Perusaha-

an melakukan perencanaan terhadap pengembangan karir pegawai pada perusahaan secara maksimal melalui potensi yang dimiliki oleh individu para pegawainya. Melalui pemberian kesempatan kepada pegawai untuk berkembang dengan meningkatkan keterampilan, kemampuan, dan memberi kesempatan untuk memperoleh pendidikan yang lebih baik dari sebelumnya.

Kepuasan kerja dilihat dari sikap individu para pegawai yang bentuknya positif, sikap kerja pegawai merupakan cerminan dari perasaan pegawai terhadap pekerjaannya. Setiap individu pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Pegawai yang puas bekerja dalam perusahaan maka akan bekerja dengan baik demi kepentingan perusahaan.

## II. KAJIAN TEORI

### 2.1. Pengertian Pengembangan Karir

Menurut (Riniwati, 2016) pengembangan berkaitan erat dengan meningkatnya keahlian pribadi masing-masing tenaga kerja, karena setiap waktu selalu ada saja perubahan yang terkadang para tenaga kerja belum bisa mempersiapkan diri, akan tetapi banyak juga para tenaga kerja yang memang sudah benar-benar siap menghadapi perubahan tersebut.

Menurut (Haryati, 2019) mendefinisikan pengembangan adalah pelaksanaan setiap aktivitas yang mengarah pada pembelajaran berkesinambungan dan pengembangan diri dan yang berkontribusi mewujudkan tujuan-tujuan individu dan organisasi.

### 2.2. Kepuasan Kerja

Menurut Siagian dalam (Sofiyan, 2019) Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang karyawan terhadap pekerjaannya, artinya secara umum dapat dirumuskan bahwa seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap positif terhadap organisasi dimana dia bekerja. Sebaliknya orang yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya apapun faktor yang menyebabkan ketidakpuasan itu, misalnya gaji yang rendah, pekerjaan yang membosankan kondisi kerja yang kurang

memuaskan, maka akan cenderung bersikap negatif terhadap organisasi tempat dia bekerja.

## III. METODE PENELITIAN

### 1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

#### **X: Pengembangan Karir**

Tabel II.1 Kisi-kisi Operasional

#### Pengembangan Karir

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Butir	Skala
Pengembangan Karir	Kejelasan Karir	Kenaikan pangkat	1	Likert
		Kesempatan memimpin	2	
		Kesempatan meduduki jabatan	3	
	Pengembangan Diri	Pelatihan	4	
		Pendidikan	5	
		Seminar	6	
		Kursus kompetensi	7	
	Perbaikan mutu kinerja	Kedisiplinan	8	
		Kesetiaan	9	
		Peningkatan motivasi	10	

Sumber: Busro (2018)

### 2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini yaitu:

#### **Y: Kepuasan Kerja**

Tabel II.2 Kisi-kisi Operasional Kepuasan

#### Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Butir	Skala
Kepuasan Kerja	Kerja yang secara mental menantang	Pekerjaan yang memberikan kesempatan	1	Likert
		Menggunakan keterampilan, dan kemampuan	2	

		Menawarkan beragam kebebasan	3	
	Ganjaran yang pantas	Sistem upah	4	
		Fasilitas	5	
		Kebijakan promosi yang adil	6	
	Kondisi kerja yang mendukung	Kenyamanan pribadi	7	
		Faktor – faktor lingkungan.	8	
	Rekan sekerja yang mendukung	Perilaku atasan	9	
		Kebutuhan interaksi sosial.	10	

Sumber: Rahman (2017)

### 3. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran *Likert*. Menurut (Sugiyono, 2018), *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebutkan sebagai variabel penelitian. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan *skala likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Tabel II.3 Skala Likert

Alternatif Jawaban	Kode	Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-ragu	R	3
tabeTidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono dalam (Yuliantari & Ulfa, 2016).

### 4. Uji Instrumen Penelitian

Data koesioner yang diperoleh dari responden selanjutnya diolah dengan program aplikasi SPSS 23. Di dalam penelitian tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT Kimia Farma (Persero) Tbk Kantor Pusat Jakarta.

#### 1. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2018) Salah satu cara untuk mengukur validitas adalah dengan melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan skor konstruk atau variabel. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel Product Moment atau *Degree of Freedom* ( $df$ ) =  $n-k$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

#### 2. Uji Realibilitas

Menurut (Sujianto, 2013) Realibilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data yang sesuai dengan tujuan pengukuran. Instrumen yang reliabel berarti instrumen tersebut bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji realibilitas dengan menggunakan

metode *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan Skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1.

Tabel II.4 Skala *Alpha Cronbach's*

Nilai <i>Alpha Cronbach's</i>	Keterangan
0,00-0,20	Kurang reliable
0,21-0,40	Agak reliable
0,41-0,60	Cukup reliable
0,61-0,80	Reliable
0,81-1,00	Sangat reliable

Sumber : Triton dalam (Yuliantari & Ulfa, 2016).

### Konsep Dasar Perhitungan

Konsep dasar perhitungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Populas

Menurut (Sugiyono,2018) Populasi ialah wilayah genelisasi yang terdiri atas, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya..

#### 2. Sampel

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin yaitu sebagai berikut:

$$n \equiv \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

$n$  = Jumlah sampel yang dicari

$N$  = Populasi penelitian

$e$  = Presisi atau kesalahan sampling yang ditentukan

#### 3. Koefisien Korelasi

Berikut ini adalah rumus yang digunakan untuk mencari koefisien korelasi, yaitu :

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

Keterangan :

$r_{xy}$  = koefisien korelasi.

$x$  = jumlah variabel bebas, yaitu pengembangan karir.

$y$  = jumlah variabel terikat, yaitu kepuasan kerja pegawai.

#### 4. Koefisien Determinasi

Dengan menggunakan rumus:

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

Keterangan :

$KD$  = koefisien determinasi.

$r^2$  = koefisien korelasi.

#### 5. Regresi

Secara umum persamaan regresi sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana untuk melihat hubungan antar variabel dengan menggunakan persamaan regresi tersebut, maka nilai  $a$  dan  $b$  harus dicari terlebih dahulu dengan rumus sebagai berikut:

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{n \cdot (\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{(\sum Y) \cdot (\sum X^2) - (\sum X) \cdot (\sum XY)}{n \cdot (\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat yang diproyeksikan

a = Nilai konstanta harga Y jika X=0

b = Koefisien regresi atau nilai arah sebagai penentu prediksi yang menunjukkan nilai peningkatan atau penurunan variabel terikat.

X = Variabel bebas

#### IV. HASIL PENELITIAN

$$n \equiv \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

$n$  = Jumlah sampel yang dicari

N = Populasi penelitian

l = Konstanta

e = Presisi atau kesalahan sampling yang ditentukan

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat dihitung besarnya sampel dari jumlah populasi yang ada yaitu sebagai berikut:

$$n \equiv \frac{467}{1 + 467(0,10)^2} = 82,36$$

#### 1. Uji Instrumen Penelitian

##### 1. Uji Validitas

Uji Validitas ini menggunakan program IBM SPSS Statistics 23 dengan hasil sebagai berikut:

Dari hasil tabel perhitungan menunjukkan bahwa seluruh koefisien korelasi dari seluruh pernyataan dalam kuesioner telah memenuhi syarat validitas. Dimana hasil  $r$  hitung dari seluruh butir pernyataan lebih besar dari  $r$  tabel. Adapun koefisien korelasi tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 4 sebesar 0,750 dan koefisien terendah terdapat pada pernyataan nomor 10 dan sebesar 0,477. Dari hasil perhitungan uji validitas maka alat ukur tersebut dinyatakan sah atau valid.

Dari hasil tabel perhitungan kepuasan kerja menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dalam penelitian ini adalah valid. Dimana nilai kritis ( $r$ ) product moment dengan derajat kebebasan sebesar 80 dan taraf signifikan sebesar  $\alpha = 10\%$  (0,1) adalah 0,1829.

Adapun koefisien korelasi tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 7 sebesar 0,781 dan koefisien terendah terdapat pada pernyataan nomor 8 sebesar 0,358. Dari hasil perhitungan uji validitas maka alat ukur tersebut dinyatakan sah atau valid.

## 2. Uji Realibilitas

Tabel III.11 Hasil Uji Relibilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Taraf Signifika	Keterangan
Pengembangan Karir (X)	0,908	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,894	0,60	Reliabel

Sumber: Data penelitian yang diolah dengan Ms.Excel (2019)

Adapun hasil dari tabel hasil tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai hasil *Cronbach Alpha* yang baik itu berada di atas dari 0,60. Sehingga dapat dikatakan semua masing-masing variabel dari kuesioner dapat dikatakan memiliki realibilitas yang dapat diterima dan layak dijadikan alat ukur dan dapat diartikan pula bahwa data tersebut memiliki hasil yang realibilitasnya baik.

## 3. Data Hasil Kuesioner Variabel Pengembangan Karir

Dari sampel yang penulis ambil, penulis menyebarkan sebanyak 82 kuesioner kepada responden. Di bawah ini terdapat uraian jawaban mengenai hasil kuesioner yang telah dihitung oleh penulis sesuai dengan kriteria jawaban yang terdapat dalam kuesioner tentang pengembangan karir. Berikut ini adalah uraian data hasil kuesioner.

1. Pernyataan nomor satu: Perusahaan selalu memberikan kesempatan kepada para pegawainya untuk mengembangkan karir. Berdasarkan tabel penelitian, dapat diketahui sebanyak 63% responden menyatakan setuju terhadap pemberian kesempatan kepada para pegawainya untuk mengembangkan karir.
2. Pernyataan nomor dua: Perusahaan memberikan kesempatan untuk meningkatkan potensi yang dimiliki. Berdasarkan tabel penelitian, dapat diketahui sebanyak 56% responden menyatakan setuju terhadap pernyataan pemberian kesempatan untuk meningkatkan potensi yang dimiliki.
3. Pernyataan nomor tiga: Perusahaan berusaha untuk mengisi kekosongan jabatan yang ada. Berdasarkan tabel penelitian sebanyak 65% responden setuju dengan pernyataan Perusahaan berusaha untuk mengisi kekosongan jabatan yang ada.
4. Pernyataan nomor empat: Perusahaan memberikan dorongan atau pelatihan untuk memotivasi kinerja agar lebih baik. Berdasarkan tabel penelitian sebanyak 70% responden setuju dengan pernyataan Perusahaan memberikan dorongan

- ngan atau pelatihan untuk memotivasi kinerja agar lebih baik.
5. Pernyataan nomor lima: Tingkat pendidikan menjadi salah satu syarat untuk menduduki jabatan. Berdasarkan tabel penelitian sebanyak 62% responden setuju dengan pernyataan tingkat pendidikan menjadi salah satu syarat untuk menduduki jabatan
  6. Pernyataan nomor enam: Pegawai memanfaatkan dengan baik kesempatan untuk meningkatkan kemampuan, melalui keikutsertaan seminar / diskusi / workshop. Berdasarkan tabel penelitian sebanyak 61% responden setuju dengan pernyataan Pegawai memanfaatkan dengan baik kesempatan untuk meningkatkan kemampuan, melalui keikutsertaan seminar/diskusi/workshop.
  7. Pernyataan nomor tujuh: Perusahaan selalu memberikan kesempatan kepada para karyawannya untuk mengembangkan karier dan keahliannya. Berdasarkan tabel penelitian sebanyak 48% responden setuju dengan pernyataan Perusahaan selalu memberikan kesempatan kepada para karyawannya untuk mengembangkan karier dan keahliannya.
  8. Pernyataan nomor delapan: Saya selalu mentaati semua peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Berdasarkan tabel penelitian sebanyak 55% responden setuju dengan pernyataan Saya selalu mentaati semua peraturan yang dibuat oleh perusahaan
  9. Pernyataan nomor Sembilan: Loyalitas karyawan sebagai syarat dalam program pengembangan karir. Berdasarkan tabel sebanyak 63% responden setuju dengan pernyataan Loyalitas karyawan sebagai syarat dalam program pengembangan karier.
  10. Pernyataan nomor sepuluh: Sistem penilaian kinerja yang telah diterapkan mempengaruhi motivasi kerja saya. Berdasarkan tabel sebanyak 62% responden setuju dengan pernyataan Sistem penilaian kinerja yang telah diterapkan mempengaruhi motivasi kerja saya.
- Seluruh hasil jawaban responden di atas selanjutnya penulis masukan ke dalam tabel rekapitulasi, untuk mengetahui jawaban total variabel Pengembangan Karir dari seluruh responden.



4. Data Hasil Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja

1. Pernyataan nomor satu: Keterampilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan fungsi dan tugas. Berdasarkan tabel sebanyak 60% responden setuju dengan pernyataan Keterampilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan fungsi dan tugas.
2. Pernyataan nomer dua: Perusahaan memperlakukan pegawai dengan penghargaan yang baik. Berdasarkan tabel sebanyak 67% responden setuju dengan pernyataan Perusahaan memperlakukan pegawai dengan penghargaan yang baik
3. Pernyaaan nomer tiga: Perusahaan memberikan kebebasan dalam mengembangkan bidang. Berdasarkan pernyataan sebanyak 62% responden setuju dengan pernyataan Perusahaan memberikan kebebasan dalam mengembangkan bidang.
4. Pernyaaan nomer empat: Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan standar upah minimal regional yang ditetapkan pemerintah. Berdasarkan tabel sebanyak 63% responden setuju dengan Perusahaan memberikan gaji yang

sesuai dengan standar upah minimal regional yang ditetapkan pemerintah

5. Pernyaaan nomer lima: Pegawai diberikan fasilitas oleh perusahaan sesuai kebutuhan kerja. Berdasarkan tabel sebanyak 55% pegawai setuju dengan pernyataan Pegawai diberikan fasilitas oleh perusahaan sesuai kebutuhan kerja.
6. Pertanyaan nomer enam: Perusahaan memberikan kesempatan untuk menunjukkan kompetensi agar dapat dipromosikan sesuai kemampuan. Berdasarkan table sebanyak 56% responden setuju dengan pernyataan Perusahaan memberikan kesempatan untuk menunjukkan kompetensi agar dapat dipromosikan sesuai kemampuan.
7. Pernyataan nomer tujuh: Pegawai merasa cocok serta puas dengan perusahaan dan pekerjaan yang dijalani. Berdasarkan tabel sebanyak 62% responden setuju dengan pernyataan Pegawai merasa cocok serta puas dengan perusahaan dan pekerjaan yang dijalani.
8. Pernyaaan nomer delapan: Pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang melingkupi. Berdasarkan tabel sebanyak 61% responden setuju dengan perrnyataan Pegawai merasa nyaman

dengan lingkungan kerja yang melingkupi.

9. Pernyataan nomer Sembilan: Atasan memberikan perhatian dan membina hubungan yang baik dengan bawahan. Berdasarkan table sebanyak 55% responden setuju dengan pernyataan Atasan memberikan perhatian dan membina hubungan yang baik dengan bawahan
10. Pernyataan nomer sepuluh: Sesama rekan kerja menjalin hubungan yang baik. Berdasarkan tabel sebanyak 54% responden setuju dengan pernyataan Sesama rekan kerja menjalin hubungan yang baik.
5. Analisis Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

1. Uji Koefisien Korelasi

Hubungan variabel ini bisa positif, negatif atau tidak berhubungan sama sekali. Dari tabel maka dapat disimpulkan bahwa, adanya pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT Kimia Farma (Persero) Tbk Kantor Pusat.

2. Uji Koefisien Determinasi

Berikut ini adalah rumus perhitungan koefisien determinasi yang menunjukkan

persenan pengaruh dari pengembangan karir terhadap kepuasan kerja:

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

$$KD = (0,835)^2 \cdot 100\%$$

$$KD = 0,697 \text{ atau } 69,7 \%$$

Berdasarkan tabel Model Summary dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,697 (adalah pengurangan dari koefisien korelasi atau R yaitu  $0,835 \times 0,835 = 0,697$ ). Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,697 sama dengan 69,7% angka tersebut mengandung arti bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 69,7%. Sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 69,7\% = 30,3\%)$  dijelaskan oleh variabel lain seperti prestasi kerja, jaringan kerja, kompensasi, dan variabel lainnya.

3. Uji Persamaan Regresi

Berdasarkan tabel Coefficients diatas dapat diketahui bahwa B (koefisien regresi) sebesar **8,878**, dengan nilai konstanta a sebesar **0,787** dapat diperoleh persamaan yaitu:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 8,878 + 0.787X$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

X = Pengembangan Karir

a = Nilai konstanta harga Y jika X=0

b = Koefisien regresi penentu prediksi nilai peningkatan /penurunan variabel terikat.

Dari regresi tersebut dapat dianalisis bahwa:

1. Konstanta sebesar 8,878 menyatakan bahwa jika tidak ada pengembangan karir pegawai, maka kepuasan kerja sebesar 8,878.
2. Koefisien regresi X sebesar 0,787 menyatakan setiap penambahan 1 kali atau 1 unit pengembangan karir (X) maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,787 dan sebaliknya, pengembangan karir mengalami penurunan 1 kali atau 1 unit maka kepuasan kerja diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,787. Jadi arah hubungan pengembangan karir dengan kepuasan kerja pegawai positif artinya searah berbanding lurus

## **V. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat dibuatkan kesimpulannya sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel uji koefisien korelasi dapat diketahui bahwa nilai Sig. (2. Tailed) senilai  $0,00 < 0,1$  maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir

terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT Kimia Farma (Persero) Tbk Kantor Pusat

2. Berdasarkan tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi, terdapat nilai **0,835** nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat kuat. Sehingga bisa disimpulkan adanya hubungan positif sebesar 0,835 antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT Kimia Farma (Persero) Tbk Kantor Pusat.
3. Berdasarkan perhitungan Koefisien Determinasi (KD) diperoleh hasil 0,697 atau 69,7% mengandung arti bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 69,7%. pada PT Kimia Farma (Persero) Tbk dan sisanya sebesar **30,3%** yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.
4. Berdasarkan perhitungan persamaan regresi didapatkan Konstanta sebesar 8,878 menyatakan bahwa jika tidak ada pengembangan karir pegawai, maka kepuasan kerja sebesar 8,878. Koefisien regresi X sebesar 0,787 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 kali atau 1 unit pengembangan karir maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,787 dan sebaliknya, pengembangan karir mengalami penurunan 1 kali atau 1 unit maka kepuasan kerja diprediksi

mengalami penurunan sebesar 0,787. Jadi arah hubungan pengembangan karir dengan kepuasan kerja pegawai pada PT Kimia Farma (Persero) Tbk Kantor Pusat positif artinya searah berbanding lurus.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Batjo, Nurdin dan Mahadin Shaleh. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Makassar: Aksara Timur.
- Busro, M. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fattah, H. 2017. *Kepuasan kerja & Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatera.
- Fitrah, M., & Luthfiyah. 2017. *Metodologi Penelitian; Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus*. Sukabumi: CV Jejak.
- Haryati, R. A. 2019. Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 91–98.  
<https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5185>
- Joko, T., Munir, R., & Fatah, N. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. 2(2). Diambil dari <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/392>
- Larasati, S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Noor, J. 2017. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah Cetakan K-7*. Jakarta: Kencana.
- Purwanto, H. 2015. Pengaruh Faktor - Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Smp Negeri 1 Kota. 9, 54–64. Diambil dari <https://lp2m.asia.ac.id/wp-content/uploads/2015/02/8-JURNAL-HARI-P-MADIUN-JIBEKA-VOL-9-NO-1-FEB-2015.pdf>
- Rahman, Mariati. 2017. *Ilmu Administrasi*. Makassar. CV Sah Media
- Riniwati, H. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang: UB Press.
- Rukajat, A. 2018. *Pendekatan Penelitian Kuantitatif (Quantitative Research Approach)*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Setyosari, P. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sofiyan, R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan. *Journal of Management Review*, 2(3), 242.  
<https://doi.org/10.25157/jmr.v2i3.1802>

- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA, CV.
- Sujianto, A.E. 2013. *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya
- Yuliantari, K., & Ulfa, S. N. 2016. *Displin Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Megah Bangun Baja Semesta* Jakarta. *Administrasi Kantor*, 4(2), 354–73. Diambil dari <http://www.ejournalbinainsani.ac.id/index.php/JAKBI/article/view/185/285>
- Yuhansyah, I. d. 2018. *Pengaruh Motivasi dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.