

## PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN REMUNERASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT CAHAYA INDAH SANGSURYA PEKANBARU

Beta Nia Siringo-ringo<sup>1</sup>, Kasmiruddin<sup>2</sup>

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau  
Email : beta.nia0566@student.unri.ac.id

URL: <https://ejournal.stkipjb.ac.id/index.php/ekonomi/article/view/3186>  
DOI : <https://doi.org/10.32682/jpekbm.v7i1.3186>

### Abstract

*This research was conducted at PT Cahaya Indah Sangsurya Pekanbaru, a company engaged in the heavy equipment/doser contractor and shipping charter sector since 1992. The purpose of this study was to describe career development and remuneration, and to determine its effect on employee job satisfaction. The population in this study were 110 employees at PT Cahaya Indah Sangsurya Pekanbaru. Sampling was determined using the Slovin technique, in order to obtain a sample of 86 respondents. Sources of data come from respondents who were collected through questionnaires. This study uses quantitative data processed by SPSS version 26 with multiple linear regression analysis models. The results showed that career development and remuneration simultaneously had a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT Cahaya Indah Sangsurya Pekanbaru with an Fcount of 51.357 while an F-table of 3.11, with a significance value of 0.000. In addition, the partial effect also shows that each variable has a positive and significant effect on job satisfaction, where the greatest effect is the remuneration variable with a regression of 0.519, with a tcount of 6.447, and a significance of 0.000; while the career development variable has a regression of 0.214, a tcount of 6.447 and a significance of 0.008. Overall it was concluded that the two variables contributed 54.2% to employee job satisfaction, while the other 45.8% were influenced by other factors that were outside this research model. Thus there is a close relationship between job satisfaction at PT Cahaya Indah Sangsurya Pekanbaru with career development and remuneration.*

**Keywords:** Career Development, Remuneration, Job Satisfaction

### Abstrak

Penelitian ini dilakukan di PT Cahaya Indah Sangsurya Pekanbaru, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor alat berat/doser dan sewa perkapalan sejak tahun 1992. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran pengembangan karir dan remunerasi, serta untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada PT Cahaya Indah Sangsurya Pekanbaru yang berjumlah 110 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan teknik Slovin, sehingga diperoleh sampel sebanyak 86 orang yang menjadi responden. Sumber data berasal dari responden yang dikumpulkan melalui kuesioner. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS versi 26 dengan model analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan remunerasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Cahaya Indah Sangsurya Pekanbaru dengan nilai Fhitung 51,357 sedangkan F-tabel sebesar 3,11, dengan nilai signifikansi 0,000. Selain itu, pengaruh secara parsial juga menunjukkan bahwa masing-masing variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, di mana pengaruh terbesar adalah variabel remunerasi dengan regresi sebesar 0,519, dengan thitung sebesar 6,447, dan signifikansi 0,000; sedangkan variabel pengembangan karir memiliki regresi sebesar 0,214, thitung sebesar 6,447 dan signifikansi 0,008. Secara keseluruhan disimpulkan bahwa kedua variabel berkontribusi sebesar 54,2% terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan 45,8% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini. Dengan demikian ada keterkaitan yang erat antara kepuasan kerja PT Cahaya Indah Sangsurya Pekanbaru dengan pengembangan karir dan remunerasi.

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

## Pendahuluan

Untuk bertahan di era kompetisi bisnis diperlukannya sumber daya manusia yang unggul agar bisa menciptakan kepuasan kerja yang maksimal. Umumnya, setiap perusahaan menginginkan kesuksesan dalam menjalankan usahanya, artinya suatu perusahaan tidak dapat bertahan tanpa adanya sumber daya manusia yang terbaik. Sumber daya manusia ialah gabungan dari kemampuan berpikir, kecakapan dan kemampuan fisik yang dimiliki karyawan. Maka dari itu, sumber daya manusia ialah keseluruhan kecakapan yang ada pada seseorang yang ditujukan untuk melaksanakan tugas-tugas dalam organisasi sehingga mendatangkan manfaat bagi perusahaan. Kemampuan tersebut dapat dikembangkan atau ditingkatkan supaya bisa mencapai tujuan yang sudah direncanakan dalam organisasi (Hasibuan, 2016).

Kepuasan kerja menjadi faktor penting untuk membuktikan berhasil atau tidaknya kegiatan organisasi. Karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi biasanya bersedia mengerahkan seluruh upaya dan kemampuan yang dipunyai guna menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang bertujuan untuk mendatangkan hasil kerja terbaik bagi perusahaan. Singkatnya, kepuasan kerja sebagai segala sesuatu yang menyebabkan karyawan merasa senang dalam pekerjaannya, atau sebaliknya merasa tidak senang sehingga keluar dari pekerjaannya (Handoko, 2005).

Faktor yang bisa memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja yakni pengembangan karir, yang berhubungan dengan munculnya perasaan atau sikap positif seseorang karyawan terhadap pekerjaan dalam perusahaan. Pengembangan karir merupakan upaya perusahaan untuk menciptakan hubungan baik dengan karyawan yang menjalani karirnya. Seorang karyawan membuat rencana karir dengan tujuan meningkatkan status atau jabatan dan gaji yang akan diterima. Selain itu karyawan merencanakan karir untuk memberikan kepastian mengenai keselamatan kerja dan meningkatkan kemampuan tawar mereka di pasar tenaga kerja yang seringkali berubah-ubah (Jen & Andani, 2021).

Faktor lainnya selain pengembangan karir sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yakni remunerasi. Remunerasi ialah imbalan atau ganjaran yang karyawan terima atas prestasi yang mereka hadirkan untuk mencapai tujuan perusahaan (De Pora, 2011). Suatu sistem remunerasi yang baik dapat menjadi faktor untuk mengelola dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Dengan adanya remunerasi akan menimbulkan motivasi dalam benak karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih efisien serta untuk mengembangkan potensi dalam diri karyawan tersebut.

PT. Cahaya Indah Sangsurya (CIS) Pekanbaru ialah perusahaan yang menjalankan usahanya pada bidang konstruksi. Perusahaan ini berkantor pusat di Jalan Arengka 2, Air Hitam, Pekanbaru. . Saat ini kantor pusat PT CIS memiliki 110 orang karyawan sehingga dapat dikatakan bahwa perusahaan ini memiliki pertumbuhan yang cepat. Namun dari tahun ke tahun perusahaan-perusahaan yang melaksanakan usahanya pada bidang yang sama juga bermunculan, sehingga diperlukan strategi guna mempertahankan sumber daya manusia yang loyal dan

potensial, ditujukan agar perusahaan dapat menghadapi kompetisi bisnis yang semakin tajam. Dari hasil prasarvey dan temuan di lapangan, terdapat sejumlah fenomena yang menunjukkan masih rendahnya kepuasan kerja karyawan PT Cahaya Indah Sangsurya Pekanbaru adalah seperti, tingkat ketidakhadiran karyawan dari tahun ke tahun yang tergolong tinggi karena berdasarkan data masih didapati sekitar 10% karyawan yang mangkir, kemudian masih ada beberapa karyawan yang masuk kerja tidak sesuai jam kerja, termasuk masih berada di luar perusahaan pada saat jam kerja berlangsung, hingga tingkat keinginan untuk pindah atau meninggalkan perusahaan yang masih tergolong tinggi.

Samsudin dalam (Harinda et al., 2021) mendeskripsikan pengembangan karir sebagai upaya guna menciptakan tingkat kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan secara maksimal yang diperlukan guna melaksanakan suatu pekerjaan atau jabatan melalui proses pendidikan serta pelatihan. Hasibuan (2016) juga menerangkan bahwa pengembangan karir ialah perubahan posisi yang memperbesar dan menambah tanggung jawab yang dimiliki seorang karyawan ke posisi yang lebih tinggi pada suatu perusahaan. Sejalan dengan hal itu, terdapat pula perubahan pada kewajiban, hak dan status menjadi lebih besar. Ada 6 (enam) tujuan pengembangan karir karyawan. Keenam tujuan tersebut dinyatakan oleh Mangkunegara, 2009 diantaranya, membantu dan mengakomodasi proses pencapaian tujuan bagi individu maupun perusahaan, mewujudkan kesejahteraan bagi karyawan sehingga perusahaan dapat merancang dan merencanakan karir pegawai dengan cara meningkatkan kesejahteraan, meningkatkan kesadaran karyawan akan kemampuan mereka dalam menjalani suatu jabatan tertentu sejalan dengan potensi yang dipunyai, mempererat hubungan antar karyawan dan perusahaan, meminimalisir turnover dan biaya kepegawaian, meminimalisir keusangan pada profesi dan manajerial karena pengembangan karir bisa menciptakan suasana baru yang mengurangi kebosanan profesi dan manajerial.

Dari beberapa pendapat ahli yang telah dipaparkan sebelumnya bisa ditarik kesimpulan bahwa pengembangan karir ialah segala usaha yang dilaksanakan guna mempermudah karyawan meraih posisi atau jabatan tertentu dalam perusahaan. Oleh karena pengembangan karir dibutuhkan karyawan dan berhubungan dengan kesejahteraan, maka diharapkan usaha pengembangan karir dapat menciptakan tingkat kepuasan kerja karyawan yang maksimal.

Secara harfiah remunerasi dipahami sebagai penggajian (payment) yang selain berupa uang juga substitusi atau pengganti uang yang ditentukan dengan ketentuan tertentu sebagai imbalan atas pekerjaan yang bersifat rutin. Pada suatu perusahaan, remunerasi didefinisikan sebagai suatu tindakan memberi imbalan atau balas jasa dari pengusaha kepada karyawan terkait dengan prestasi yang dihadirkan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (De Pora, 2011). Hasibuan (2016) mengemukakan remunerasi ialah seluruh pemasukan dalam bentuk uang ataupun barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai suatu ganjaran atas jasa yang dihadirkan untuk perusahaan. Contoh pemberian remunerasi yang umum diidentifikasi meliputi gaji, tunjangan pangan dan transportasi, tunjangan kinerja (insentif), tunjangan hari raya (THR), tunjangan kompensasi, iuran kesehatan (asuransi), iuran tunjangan hari tua.

Kepuasan kerja ialah persepsi karyawan terkait pekerjaan mereka dan sifatnya pribadi. Masing-masing individu atau karyawan mempunyai taraf kepuasan kerja yang beragam disesuaikan dengan konsep nilai yang dipahami individu tersebut. Menurut (Handoko, 2005), kepuasan kerja sebagai suatu kondisi emosional yang menimbulkan rasa senang maupun tidak senang karyawan sehubungan dengan pekerjaan mereka. Selaras dengan hal itu, (Mangkunegara, 2009) menerangkan kepuasan kerja ialah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan hingga keadaan dirinya sendiri. Kepuasan kerja juga dapat diartikan pula sebagai hasil dari interaksi antar karyawan dengan lingkungan kerja. Artinya, kepuasan kerja ialah perasaan senang yang diperoleh karyawan sehubungan dengan hasil kerja yang sudah dicapai.

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang dipakai ialah kuantitatif dengan menggunakan model kausal komparatif bersifat korelasional. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Cahaya Indah Sangsurya Pekanbaru yang berlokasi usaha di jalan Arengka 2, Air Hitam, Pekanbaru, Riau. populasi yang ditetapkan oleh peneliti pada penelitian ini ialah seluruh karyawan PT. Cahaya Indah Sangsurya Pekanbaru pada tahun 2022 sejumlah 110 karyawan. Dari perhitungan rumus Slovin tersebut, maka besaran sampel (n) yang ada pada penelitian ini ialah sejumlah 86 orang. Data primer pada penelitian ini didapatkan langsung dari lokasi penelitian dengan memakai teknik pengumpulan data diantaranya seperti wawancara dan kuesioner. Data sekunder merupakan data yang penulis dapatkan dengan melaksanakan studi pustaka, pengumpulan dokumen berupa profil perusahaan, artikel ilmiah yang berisi teori sumber daya manusia terkait dengan topik penelitian.

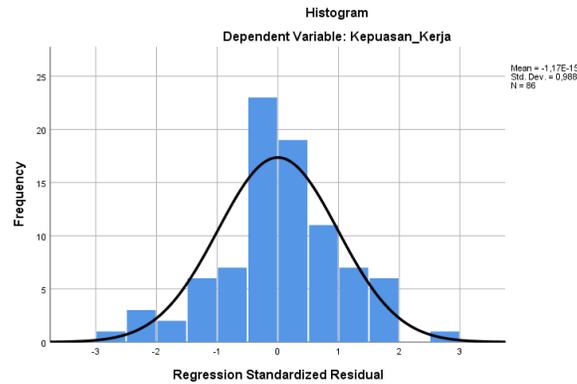
### **Hasil Dan Pembahasan**

#### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Berdasarkan hasil uji statistik Kolmogorov-Smirnov diketahui nilai signifikan ialah sejumlah  $0,089 >$  tingkat signifikansi yang digunakan yakni  $0,05$ . Dengan demikian bisa diambil kesimpulan data menyebar secara normal.

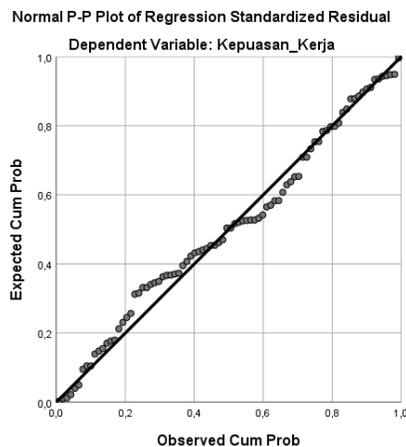
Gambar 1.1 Histogram



Sumber: Hasil Olah Data SPSS Ver.26, 2023

Grafik histogram menunjukkan data sudah menyebar dengan normal atau mendekati normal karena membuat bentuk yang terlihat seperti huruf u terbalik atau berbentuk lonceng dengan demikian asumsi normalitas yang terdapat pada penelitian ini terpenuhi.

Gambar 1.2 Normal P-Plot



Sumber: Hasil Olah Data SPSS Ver.26, 2023

Memperlihatkan persebaran data yang ada di sekitar garis diagonal dan tidak berpencair atau berada jauh dari garis diagonal, sehingga asumsi pada pengujian normalitas terpenuhi.

### Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas untuk setiap variabel independent terhadap variabel dependent, dengan penjabaran sebagai berikut:

- 1). Variabel Pengembangan Karir (X1) mempunyai nilai tolerance sejumlah  $0,675 > 0,10$ , sementara nilai VIF  $1,482 < 10$ . Dari ketentuan yang ada bisa diambil kesimpulan untuk variabel Pengembangan Karir tidak mengalami multikolinieritas.
- 2). Variabel Remunerasi (X1) mempunyai nilai tolerance sejumlah  $0,675 > 0,10$ , sementara nilai VIF  $1,482 < 10$ . Berdasarkan ketentuan diambil kesimpulan bahwa variabel Pengembangan Karir tidak mengalami multikolinieritas.

### Uji Heterokedastisitas

Hasil uji multikolinieritas pada setiap variabel bebas, dimana signifikansi Pengembangan Karir (X1)  $> 0,05$ , dan signifikansi Remunerasi X2  $> 0,05$ , maka bisa diambil kesimpulan data pada penelitian ini tidak mengalami suatu heteroskedastisitas.

### Uji Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini, software SPSS ditujukan guna menganalisis besaran pengaruh dua variabel independent terhadap satu variabel dependent. Hasil uji regresi linear berganda terlihat sebagai berikut:

- a. Apabila variabel independent dianggap nol (0), maka Kepuasan kerja (Y) nilainya 1,378.
- b. Jika Pengembangan Karir (X1) terjadi peningkatan sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan terjadi peningkatan sejumlah 0,214 satuan. Hal ini menandakan Pengembangan Karir memiliki pengaruh dan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja karyawan, semakin baik dan ideal pengembangan karir, akan semakin baik serta ideal pula kepuasan kerja karyawan.
- c. Jika variabel Remunerasi (X2) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat sejumlah 0,519 satuan. Kondisi menandakan remunerasi memiliki pengaruh dan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Jika terjadi peningkatan remunerasi, maka terjadi peningkatan pula pada kepuasan kerja kerja, namun jika remunerasi berkurang, hal sebaliknya dapat berakibat terhadap kepuasan kerja.

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial ialah uji yang dilaksanakan guna mengetahui seberapa jauh hubungan setiap variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial. Dalam penelitian ini, uji parsial dilaksanakan dengan memanfaatkan aplikasi SPSS dengan taraf sig sebesar 5%, dengan ketentuan diantaranya, seperti:

- 1) Pengaruh Pengembangan karir (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Hasil dari uji t memperlihatkan thitung dari variabel Pengembangan Karir (X1) sejumlah 2,708, di mana nilai ttabel sejumlah 1,787, dengan demikian nilai thitung > ttabel. Disimpulkan  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Selain itu, nilai sig t dari variabel Pengembangan Karir (X1) adalah  $0,008 < \text{nilai sig yang ditetapkan yakni } 0,05$ . Maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hasil dari uji t dikatakan memenuhi persamaan thitung > ttabel dan signifikan < 0,05, maka dari itu bisa diambil kesimpulan terdapat pengaruh dan kontribusi positif dan signifikan dari Pengembangan Karir (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara masing-masing (parsial).

2) Pengaruh Remunerasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Hasil dari uji t memperlihatkan thitung dari variabel Remunerasi (X2) sejumlah 6,447 dengan nilai ttabel sejumlah 1,787. Oleh karena itu, nilai thitung > ttabel. Nilai sig t dari variabel Remunerasi (X1) sejumlah 0,001, di < nilai sig yang ditetapkan yakni 0,05. Maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hasil dari uji t dikatakan memenuhi persamaan thitung > ttabel dan signifikan < 0,05, maka dari itu bisa diambil kesimpulan terdapat pengaruh dan kontribusi positif dan signifikan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara masing-masing (parsial).

Hasil dari uji t membuktikan variabel yang mempunyai kontribusi dan pengaruh terbesar pada Kepuasan Kerja (Y) ialah Remunerasi (X2) hal ini dikarenakan variabel X2 pada penelitian ini memiliki nilai thitung yang paling besar yaitu sejumlah 6,477. Variabel kedua terbesar adalah Pengembangan Karir (X1) yang memiliki nilai thitung sejumlah 2,709.

### **Uji Simultan (Uji F)**

Uji simultan dilaksanakan guna mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara serentak. Didapati nilai signifikan ialah sejumlah  $0,000 < \text{dari tingkat signifikan yang telah ditentukan yakni } 0,05$ , sehingga dapat diambil kesimpulan  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hasil uji juga memperlihatkan nilai F-hitung sejumlah 51,357 sementara nilai Ftabel adalah sejumlah 3,11. Karena nilai F-hitung > Ftabel, maka bisa diambil kesimpulan  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Dari hasil kedua analisis tersebut membuktikan Pengembangan Karir (X1) dan Remunerasi (X2) secara serentak mempunyai pengaruh dan kontribusi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

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

Uji determinasi dilaksanakan guna mengetahui besaran pengaruh atau kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent. Dari hasil uji determinasi yang diperlihatkan pada, didapati nilai Adjusted R Square atau koefisien determinasi yang didapat sejumlah 0,542. Hal ini menandakan 54,2% dari kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh aspek pengembangan karir dan remunerasi. Sedangkan sisanya yaitu sejumlah 45,8% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

## **Pembahasan**

### **Gambaran Pengembangan Karir di PT. Cahaya Indah Sangsurya Pekanbaru**

Berdasarkan pendapat responden terhadap seluruh butir pertanyaan untuk mengukur pengembangan karir di perusahaan ini, dapat dikatakan bahwa pengembangan karir PT Cahaya Indah Sangsurya dikategorikan “Baik”, hal ini terlihat dari tingkat persepsi atau pandangan responden terhadap semua indikator pengukur pengembangan karir yakni rata-rata 73,28% atau 3,66 dari skala 5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa program pengembangan karir di perusahaan ini telah dilaksanakan dengan baik.

### **Gambaran Remunerasi di PT. Cahaya Indah Sangsurya Pekanbaru**

Berdasarkan pendapat responden terhadap seluruh indikator untuk mengukur remunerasi, terlihat bahwa remunerasi PT Cahaya Indah Sangsurya dikategorikan “Baik”, hal ini diidentifikasi dari tingkat persepsi responden terhadap semua indikator untuk mengukur remunerasi, yakni rata-rata 72,25% atau 3,63 dari skala 5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa program pengembangan karir di PT Cahaya Indah Sangsurya telah dilaksanakan dengan baik.

### **Pengaruh Pengembangan Karir (X1) dan Remunerasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).**

Secara keseluruhan rata-rata kepuasan kerja karyawan adalah 3,47 dari skala 5 dengan jumlah skor 1.792. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT Cahaya Indah Sangsurya berada pada interval 1.755 sampai dengan 2.167 yang berarti kepuasan kerja karyawan dikategorikan “Baik”. Setelah mengetahui hasil ini, berikut ini dikemukakan bagaimana pengaruh tiap-tiap variabel pengembangan karir dan remunerasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Parsial Pengembangan Karir (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

Hipotesis pertama yang ada pada penelitian ini berbunyi “pengembangan karir mempunyai pengaruh dan kontribusi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja”. Berdasarkan hasil analisis, diketahui variabel Pengembangan Karir (X1) mempunyai nilai regresi sejumlah 0,214 yang menandakan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh dan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja. Hasil uji t menandakan nilai thitung variabel Pengembangan Karir (X1) sejumlah 2,708 yang lebih besar (>) dari nilai ttabel sejumlah 1,787. Ini menandakan bahwa pengujian memenuhi persamaan thitung > ttabel dan nilai Sig. <0,008. Dari hasil analisis tersebut diambil kesimpulan berupa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Pengembangan Karir (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara parsial.

### **Pengaruh Remunerasi (X2) secara Parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Hipotesis kedua yang ada pada penelitian ini berbunyi “remunerasi memiliki pengaruh dan kontribusi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja”. Dari hasil analisis didapati bahwa

variabel Remunerasi (X2) mempunyai nilai regresi sejumlah 0,519 yang membuktikan bahwa remunerasi memiliki pengaruh dan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja. Hasil uji t menandakan nilai thitung variabel Remunerasi (X2) sejumlah 6,477 yang lebih besar ( $>$ ) dari nilai ttabel sejumlah 1,787. Ini memperlihatkan pengujian dapat memenuhi persamaan  $thitung > ttabel$  dan nilai Sig.  $< 0,000$ . Dari hasil analisis tersebut dapat diambil kesimpulan ada pengaruh dan konstibusi positif dan signifikan dari Remunerasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara masing-masing atau parsial.

### **Pengaruh Pengembangan Karir (X1) dan Remunerasi (X2) secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Hipotesis ketiga yang dipakai pada penelitian ini berbunyi “pengembangan karir dan remunerasi secara simultan atau serentak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan”. Berdasarkan hasil analisis yang dilaksanakan didapati variabel Pengembangan Karir (X1) dan Remunerasi (X2) secara serentak mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Hal itu ditunjukkan dari hasil uji F di mana nilai F<sub>hitung</sub> sejumlah 51,357, sementara nilai Ftabel ialah sejumlah 3,11. Karena nilai F<sub>hitung</sub>  $>$  Ftabel, dapat diambil kesimpulan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Berdasarkan hasil analisis di atas bisa dikatakan bahwa Pengembangan Karir (X1) dan Remunerasi (X2) secara serentak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini selaras dengan temuan penelitian (Mukhlis et al., 2018) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh dan kontribusi yang signifikan dan positif antara pengembangan karir remunerasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Simpulan**

- a. Program pengembangan karir yang dilakukan pada PT Cahaya Indah Sang Surya sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini didapati dari tanggapan responden terhadap seluruh indikator pengembangan karir berada pada kategori baik. Disimpulkan bahwa program pengembangan karir telah terlaksana dan berjalan dengan baik di PT Cahaya Indah Sang Surya.
- b. Remunerasi yang dilakukan pada PT Cahaya Indah Sang Surya Pekanbaru sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini diketahui berdasarkan jawaban responden terhadap seluruh indikator remunerasi yang berada pada kategori baik. Disimpulkan bahwa remunerasi yang dijalankan oleh PT Cahaya Indah Sang Surya telah berjalan dengan baik.
- c. Secara parsial pengembangan karir memiliki pengaruh dan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, di mana hasil analisis memenuhi persyaratan hipotesis. Hal yang serupa juga terjadi pada remunerasi. Remunerasi memiliki pengaruh dan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT Cahaya Indah Sang Surya. Secara simultan, pengembangan karir dan remunerasi memiliki pengaruh dan kontribusi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Cahaya Indah Sang Surya, di mana hasil analisis memenuhi persyaratan hipotesis. Jadi, terdapat pengaruh yang kuat (erat) antara

pengembangan karir dan remunerasi terhadap kepuasan kerja PT Cahaya Indah Sang Surya Pekanbaru.

- d. Hipotesis ketiga berbunyi pengembangan karir dan remunerasi secara serentak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil Uji F memperlihatkan  $F$ -hitung sejumlah 51,357 dan nilai  $F$ tabel 3,11. Karena nilai  $F$ -hitung  $>$   $F$ tabel; maka dapat diambil kesimpulan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Dari hasil kedua analisis di atas bisa dikatakan Pengembangan Karir ( $X_1$ ) dan Remunerasi ( $X_2$ ) secara serentak mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ).

## Referensi

- De Pora, A. (2011a). Remunerasi, Kompensasi dan Benefit. In Jakarta: Rana Pustaka.
- De Pora, A. (2011b). Remunerasi, Kompensasi dan Benefit. In Jakarta: Rana Pustaka.
- Ghozali, I. (2017). Analisis multivariat dan ekonometrika : teori, konsep, dan aplikasi dengan eview 10. In Badan penerbit Universitas Diponegoro, Semarang. Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2005a). Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Cita Pustaka Media Perintis.
- Handoko. (2005b). Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Cita Pustaka Media Perintis.
- Hasibuan, M. S. P. (2016a). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016b). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Jen, V., & Andani, K. W. (2021a). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Commonwealth Jakarta. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 3(2), 509–517.
- Rivai, V. (2009a). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari teori ke praktik. Rajawali Pers.
- Rivai, V. (2009b). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari teori ke praktik. Rajawali Pers.
- Robbins Stephen, P., & Judge, T. A. (2008a). Perilaku Organisasi. In Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins Stephen, P., & Judge, T. A. (2008b). Perilaku Organisasi. In Jakarta: Salemba Empat.
- Sondang P Siagian. (2011). Manajemen Stratejik. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016a). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Cetakan ke). Alfabeta.
- Sugiyono. (2016b). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Cetakan ke). Alfabeta.
- Sunuharjo, B., & Ruhana, I. (2016a). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang. In J. Adm. Bisnis S1 Univ. Brawijaya.
- Suryani, R., Naomi Sitompul, P., & Soraya Tanjung, F. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Promosi Terhadap Kepuasan Pelanggan pada Grapari Telkomsel Binjai. Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan, 4(1), 45–61. <https://doi.org/10.53950/JMA.V4I2.120>

- Susanti, D., & Halilah, I. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Pada CV Rabbani Asysa). *Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar*, 10(1), 1036–1045. <https://doi.org/10.35313/IRWNS.V10I1.1461>
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Grup.