

**JURNAL TRANSPARAN**

E-ISSN 2797-6009

P-ISSN 2285-3327

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, *SKILL* INDIVIDU, KETERIKATAN KERJA DAN DUKUNGAN REKAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT REPAL INTERNASIONAL INDONESIA)**

Rio Semadi Tarigan<sup>1</sup>  
Bagus Hari Sugiharto, SE., M.Ak<sup>2</sup>  
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis  
Institut Teknologi dan Bisnis Yadika Pasuruan  
\*Email : [riosemadi23@gmail.com](mailto:riosemadi23@gmail.com)<sup>1</sup>  
[baqushs@itbyadika.ac.id](mailto:baqushs@itbyadika.ac.id)<sup>2</sup>

**ABSTRAK**

Pada Era Global Dan Penuh Persaingan Saat Ini Pegawai Dipandang Sebagai Salah Satu Aset Perusahaan Yang Penting Dan Perlu Dikelola Serta Dikembangkan Untuk Mendukung Kelangsungan Hidup Perusahaan. Berdasarkan Hasil Observasi Dengan *General Manager* Dan Beberapa Karyawan Menyatakan Bahwa Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Masih Terbilang Rendah Disebabkan Kurangnya Perhatian Perusahaan Pada Karir Karyawan, Masih Rendahnya *Skill* Individu Dan Keterikatan Kerja. Selanjutnya Tidak Adanya Dukungan Kerja Antar Karyawan. Tujuan Penelitian Untuk Mengetahui Dan Menjelaskan Pengaruh Variabel Dependen Terhadap Variabel Independen, Metode Kuantitatif Yang Digunakan Dalam Penelitian Dengan Menggunakan *Sample* Jenuh Sehingga Didapat 72 Responden, Pengumpulan Data Dengan Kuesioner Dibantu Alat Uji SPSS. Hasil Penelitian Menunjukkan Seluruh Variabel Dependen Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Variabel Independen, Secara Parsial Pengembangan Karir Dan Dukungan Rekan Kerja Berpengaruh Signifikan, Sedangkan Variabel *Skill* Individu Dan Keterikatan Kerja Berpengaruh Tidak Signifikan. Sehingga Disimpulkan Bahwa Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Perusahaan Harus Memperhatikan Pengembangan Karir Karyawan Karena Berpengaruh Paling Dominan.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, *Skill* Individu, Keterikatan Kerja Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

*In the current global and competitive era, employees are seen as an important company asset and need To Be Managed And Developed To Support The Company's Survival. Based On Observations With The General Manager And Several Employees, It Is Stated That The Level Of Employee Job Satisfaction Is Still Relatively Low Due To The Company's Lack Of Attention To Employee Careers, Low Individual Skills And Work Engagement. Furthermore, There Is No Work Support Between Employees. The Aim Of The Research Is To Determine And Explain The Influence Of The Dependent Variable On The Independent Variable, The Quantitative Method Used In The Research Is Using A Saturated Sample So That 72 Respondents Are Obtained, Data Collection Using A Questionnaire Is Assisted By The SPSS Test Tool. The Research Results Show That All Dependent Variables Have A Simultaneous Effect On The Independent Variables, Partially Career Development And Colleague Support Have A Significant Effect, While The*

**JURNAL TRANSPARAN****E-ISSN 2797-6009****P-ISSN 2285-3327**

*Individual Skills And Work Engagement Variables Have An Insignificant Effect. So It Is Concluded That To Increase Job Satisfaction, Companies Must Pay Attention To Employee Career Development Because It Has The Most Dominant Influence.*

*Keywords: Career Development, Individual Skills, Work Engagement And Colleague Support On Employee Job Satisfaction*

# JURNAL TRANSPARAN

E-ISSN 2797-6009

P-ISSN 2285-3327

## PENDAHULUAN

Pada era global dan penuh persaingan saat ini pegawai dipandang sebagai salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikelola serta dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup perusahaan. Dalam persaingan global perusahaan dihadapkan pada tantangan besar untuk memenangkan persaingan, sehingga dibutuhkan taktik dan strategi yang akurat. Sumber daya manusia yang handal mampu menolong organisasi menghadapi tantangan persaingan global. Berdasarkan hasil observasi dengan *general manager* dan beberapa karyawan PT. Repal Internasional menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan masih terbilang rendah hal ini disebabkan kurangnya perusahaan memperhatikan pengembangan karir karyawan seperti ikut pelatihan sistem kerja yang baru atau pelatihan operasional mesin baru. *Skill* individu yang masih rendah belum dapat mengola diri sendiri dan kemampuan untuk menangani orang lain sehingga akan berdampak pada pikiran dan tindakan. Keterikatan kerja yang rendah karena masih banyak karyawan kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya sering pekerjaan tidak selesai tepat waktu, peraturan yang masih kurang ditaati oleh karyawan. Selanjutnya kurangnya dukungan rekan kerja sehingga karyaan bekerja sesuai tugasnya masing-masing tidak ada motivasi untuk saling membantu rekan kerja lainnya.

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Dinastuty (2017) menyatakan bahwa kesempatan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan dan dukungan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan. Kontribusi pengaruh kesempatan pengembangan karir dan dukungan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan. Selain itu penelitian juga dilakukan oleh Ambarwati (2015) menyatakan bahwa Secara parsial variable persamaan karir, Masalah Pengawasan, Kesiediaan Akan Kesempatan, Minat Karyawan berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Secara bersama,sama variabel pengangan karir yang terdiri dari Persamaan Karir, Masalah Pengawasan, Kesiediaan Akan Kesempatan dan Minat Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisatajaya. Juga penelitian yang dilakukan oleh Melati (2020) menyatakan

bahwa terdapat pengaruh antara *Skills* individu terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis, *Skills* individu berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tujuan yang di ingin dicapai dari penelitian ini adalah : Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Pengembangan Karir ( $X_1$ ), *Skill* Individu ( $X_2$ ) Keterikatan Kerja ( $X_3$ ) dan Dukungan Rekan Kerja ( $X_4$ ) secara simultan maupun parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ).

Menurut (Sugiyono, 2015) Menyatakan bahwa proses hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini adalah :

- $H_1$  : Terdapat Pengaruh Pengembangan Karir ( $X_1$ ), *Skill* Individu ( $X_2$ ) Keterikatan Kerja ( $X_3$ ) dan Dukungan Rekan Kerja ( $X_4$ ) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ )
- $H_2$  : Terdapat Pengaruh Pengembangan Karir ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ )
- $H_3$  : Terdapat Pengaruh *Skill* Individu ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ )
- $H_4$  : Terdapat Pengaruh Keterikatan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ )
- $H_5$  : Terdapat Pengaruh Dukungan Rekan Kerja ( $X_4$ ) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

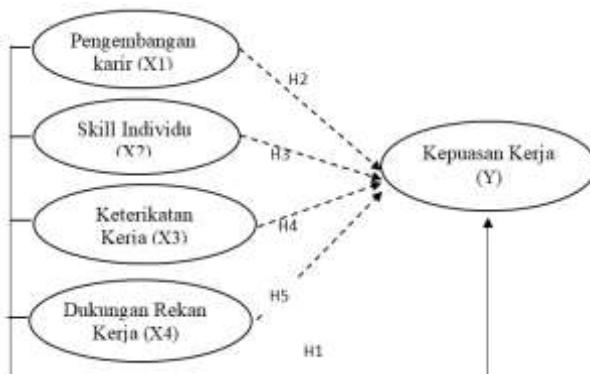
Menurut Busro (2018) menyatakan bahwa “Pengembangan karir dapat diartikan sebagai proses peningkatan kemampuan pegawai yang dilaksanakan untuk mewujudkan perencanaan karirnya. Menurut Judge (2015), *Skill* Individu adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk – petunjuk dan informasi emosional. Keterikatan sebagai suatu hal yang positif, memuaskan, sikap pandang yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditandai oleh vigor, dedication, dan absorption (Schaufeli, 2012). Menurut Blanchard (2013) mendefinisikan dukungan rekan kerja sebagai dorongan dan bantuan yang diterima peserta dari rekan kerja mereka. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas, atau tidak puas dalam bekerja (Hasibuan, 2016).

# JURNAL TRANSPARAN

E-ISSN 2797-6009

P-ISSN 2285-3327

Penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh NiLuh Evik Mega Cahyanti (2022) dengan judul Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dedary Kriyamaha Ubud. Penelitian yang dilakukan oleh Sholikhah (2022) Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Bank Swastadi Jakarta. Penelitian yang dilakukan oleh Ayu Yuni Afifah (2020) dengan judul Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Pamengku Aji Cahya (2015) dengan judul Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ignatius Soni Kurniawan (2021) dengan judul Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Terhadap OCB Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Pada Karyawan Grage Jogja Hotel.



Sumber : Pengolahan Data 2023

## METODE

Adapun Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Repal Internasional Indonesia yang berjumlah 72 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Sampling* Jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan semua populasi sebagai sampel, maka *sample* dalam penelitian ini adalah semua PT Repal Internasional Indonesia yang berjumlah 72 Karyawan. Sumber data dalam penelitian ada dua yaitu data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber pertama baik dari individu maupun

kelompok. Data ini diperoleh langsung dari sumbernya yaitu karyawan PT Repal Internasional Indonesia yang telah menjadi objek dalam penelitian ini, data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh peneliti melalui pihak kedua.

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data-data PT Repal Internasional Indonesia. Data yang di peroleh secara tidak langsung, yaitu diperoleh peneliti dari dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku literatur yang memberikan informasi tentang penelitian. Adapun teknik Pengumpulan Data yaitu : Wawancara adalah teknik pengambilan data dengan cara bertanya secara langsung dengan karyawan PT Repal Internasional Indonesia. Wawancara ini untuk memperoleh data primer serta menggali informasi lain yang menyangkut gambaran umum perusahaan. Kuisisioner adalah teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan kepada responden dengan panduan kuisisioner. Observasi adalah teknik penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian. Studi pustaka adalah teknik pengambilan data yang dilakukan dengan membaca buku, literatur, jurnal-jurnal, atau refrensi yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

## Analisis Deskriptif

Menurut (Ghozali, 2018) statistic deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi). Analisis ini merupakan teknik deskriptif yang memberikan informasi tentang data yang dimiliki dan tidak bermaksud menguji hipotesis.

## Uji Validitas

Validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrument pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukur, atau memberikan hasil ukur, yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Tes yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah (Azwar, 2019). Untuk menguji validitas instrument digunakan alat bantu statistik berupa program komputer

# JURNAL TRANSPARAN

E-ISSN 2797-6009

P-ISSN 2285-3327

menggunakan SPSS for windows, dengan melihat corrected item total correlation. Keputusannya yaitu jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka item – item indikator tersebut valid dan sebaliknya serta uji validitas ini menggunakan level signifikan 5%.

## Uji Reliability

(Ghozali, 2018) uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut untuk mengukur suatu gejala dan sebaliknya jika reliabilitas tersebut rendah maka alat tersebut tidak konsisten dalam pengukuran SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai ( $\alpha$ ) 0,60. Dalam melakukan perhitungan Alpha, digunakan alat bantu program computer yaitu SPSS for Windows.

## Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini agar mendapatkan nilai pemeriksaan yang efisien dari persamaan linier berganda perlu dilakukan pengujian dengan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang mengikuti uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

## Uji Multikolonieritas

bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Untuk mendeteksi ada tidaknya Multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

## Uji Heteroskedastisitas

bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Ada salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya Heteroskedastisitas, diantaranya melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu

ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya Heterosk edastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi -Y sesungguhnya) yang telah di *studentized*.

## Uji Normalitas

bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal. Dalam hal ini, ada dua cara untuk mendeteksi residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu : Analisis Grafik. Terdapat salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

## Analisis Statistik

Didalam uji normalitas dengan grafik dapat menyedatkan kalau tidak hati-hati secara visual keliatan normal, padahal secara statistic bisa sebaliknya. Oleh karena itu dianjurkan disamping uji grafik harus dilengkapi dengan uji statistic. Uji statistik sederhana dapat dilakukan dengan melihat nilai kurtois dan skewness dari residual. Pada prinsipnya normalitas dapat di deteksi dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya, dan berikut adalah dasar pengambilan keputusan :

## Analisis Regresi Linier Berganda

Penggunaan metode analisis ini dengan alasan untuk menguji adanya hubungan sebab akibat antara variabel bebas (X) yang dalam hal ini adalah *Life Style*, *cita rasa*, *Word Of Mouth*, dan *Brand Trust* dengan variabel terikat (Y) yang dalam hal keputusan pembelian. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan (*convident interval*) 95% atau signifikan level 5%.

Tabel 3

Konsep, Variabel, Indikator dan Item

Varia bel	Indikator	Item
--------------	-----------	------

# JURNAL TRANSPARAN

E-ISSN 2797-6009

P-ISSN 2285-3327

Pengembangan Karir (X <sub>1</sub> )	Kejelasan Karir	1. Setiap karyawan memiliki kesempatan menduduki jabatan tertentu sesuai dengan struktur organisasi yang ada. 2. Setiap karyawan diberikan adanya Kenaikan pangkat yang jelas
	Pengembangan Diri	1. Para karyawan memiliki kesempatan melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi 2. Setiap karyawan memiliki kesempatan mengikuti berbagai seminar /diskusi / workshop
	Perbaikan Mutu Kinerja	1. Adanya peningkatan disiplin diri dan motivasi kerja dikalangan karyawan 2. Loyalitas kerja terhadap perusahaan
Skill Individu (X <sub>2</sub> )	Kesadaran diri	1. Para karyawan mengetahui apa yang dirasakan pada saat pengambilan keputusan diri sendiri 2. Para karyawan memiliki tolok ukur yang realistis atas kemampuan diri dan kepercayaan diri yang kuat.
	Motivasi	1. Para karyawan menggunakan hasrat diri yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun menuju sasaran 2. Para karyawan membantu mengambil inisiatif dan bertindak efektif untuk bertahan menghadapi kegagalan dan frustrasi
	Mengenali diri orang lain (empaty)	1. Para karyawan mempunyai kemampuan untuk merasakan perasaan orang lain 2. Para karyawan mempunyai kemampuan untuk menumbuhkan perasaan saling percaya
Keterikatan Kerja (X <sub>3</sub> ).	Vigor (Semangat)	1. Saya bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu perusahaan 2. Saya memberikan usaha yang optimal untuk perusahaan
	Dedication (Dedikasi)	1. Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan 2. Saya memberikan ide/gagasan untuk kemajuan perusahaan
	Absorptio n (Penghayatan)	1. Saya senang saat dilibatkan dalam pekerjaan 2. Saya tidak pernah melalaikan pekerjaan dan selalu berkonsentrasi pada pekerjaan
Dukungan Rekan Kerja (X <sub>4</sub> )	rekan-rekan saling mengidentifikasi	1. Antar rekan kerja saling mengingatkan untuk bekerja dengan baik 2. Saya senang berkomunikasi dengan rekan kerja yang mau memberikan saran dan solusi saat saya mengalami kesulitan dalam bekerja
	mendorong penggunaan keterampilan baru	1. Saya senang dengan rekan kerja yang memberikan support saat rekan kerja yang lain mengalami kesusahan 2. Saya senang dengan rekan kerja yang mau meminjamkan barangnya dalam rangka membantu menyelesaikan pekerjaan

Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	penghargaan atas penggunaan keterampilan baru	1. Saya senang dengan rekan kerja yang dapat menghargai pekerjaan yang saya lakukan 2. Saya senang dengan rekan kerja yang memberikan perhatian saat saya melakukan pekerjaan
	Pembayaran seperti gaji dan upah	1. Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan. 2. Gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari.
Rekan kerja	Promosi pekerjaan	1. Peraturan yang jelas dari perusahaan tentang promosi jabatan. 2. Aturan periode waktu promosi yang jelas yang berlaku di perusahaan.
	Rekan kerja	1. Rekan kerja sangat menyenangkan sehingga saya puas dalam pekerjaan 2. Rekan kerja tim sangat membantu dan solid dalam menyelesaikan pekerjaan

Sumber : Hasil Pengolahan data 2023

## HASIL

Deskripsi Responden  
Jenis Kelamin

Tabel 4  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin  
Jenis Kelami

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	59	81.9	81.9	81.9
Valid Perempuan	13	18.1	18.1	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Sumber : Data Output SPSS 16,00 diolah 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 59 orang atau 81,9% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 13 orang atau 18,1% orang. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki.

## Umur

Tabel 5  
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur  
Umur

# JURNAL TRANSPARAN

E-ISSN 2797-6009

P-ISSN 2285-3327

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 25 tahun	24	33.3	33.3	33.3
Valid 25 - 35 tahun	41	56.9	56.9	90.3
> 35 tahun	7	9.7	9.7	100.0
Total	72	100.0	100.0	

Sumber : Data Output SPSS 16,00 diolah 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 24 orang atau 33,3%, berusia antara 25-35 tahun sebanyak 41 orang atau 56,9%, berusia di atas 35 tahun sebanyak 7 orang atau 9,7%. Berdasarkan data tersebut, maka umur responden yang paling banyak adalah di antara 25-35 tahun.

### Pendidikan

Tabel 6

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Sumber : Data Output SPSS 16,00 diolah 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang berpendidikan SMK sebanyak 46 orang atau 63,9%, berpendidikan D3 sebanyak 6 orang atau 8,3%, berpendidikan S1 sebanyak 11 orang atau 15,3% dan berpendidikan S2 sebanyak 9 orang atau 12,5%, Hal ini menunjukkan sebagian besar responden berpendidikan SMK.

**Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMK	46	63.9	63.9	63.9
D3	6	8.3	8.3	72.2
Valid S1	11	15.3	15.3	87.5
S2	9	12.5	12.5	100.0
Total	72	100.0	100.0	

### Lama Bekerja

Tabel 7

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

**Lama Bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 3 tahun	13	18.1	18.1	18.1
Valid 3-6 tahun	15	20.8	20.8	38.9
> 6 tahun	44	61.1	61.1	100.0

Total	72	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Sumber : Data Output SPSS 16,00 diolah 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang bekerja kurang dari 3 tahun sebanyak 13 orang atau 18,1%, bekerja selama 3-60 tahun sebanyak 15 orang atau 20,8% dan bekerja lebih dari 6 tahun sebanyak 44 orang atau 61,1%. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden telah bekerja selama diatas 6 tahun.

### ANALISIS DATA

#### Uji Validitas

Tabel 13

Uji Validitas Variabel Peranan Pengembangan Karir (X1)

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	19.9583	9.421	.618	.712	.850
X1.2	20.0139	8.915	.768	.812	.825
X1.3	20.1250	8.815	.717	.796	.832
X1.4	20.1528	9.540	.522	.426	.867
X1.5	20.0694	8.488	.733	.749	.829
X1.6	20.0972	9.272	.622	.758	.849

Sumber : Data Output SPSS 16,00 diolah 2023

Pada data tabel diatas menggambarkan bahwa setiap nilai r hitung atau koefisien validitas dapat dilihat pada setiap indikator pertanyaan lebih besar dari pada r tabel. Pada variabel Pengembangan Karir (X1) yang mempunyai 6 pertanyaan, maka nilai  $df = 72$  (jumlah responden) - 6 = 66 dan  $r$  tabel = 0.2387. Hasil analisis nilai validitas pada tabel *Corrected Item Total Correlation* menunjukkan bahwa nilai X1.1 menyatakan  $0,618 > 0,2387$ , nilai X1.2 menyatakan  $0,768 > 0,2387$ , X1.3 menyatakan  $0,717 > 0,2387$ , X1.4 menyatakan  $0,522 > 0,2387$ , X1.5 menyatakan  $0,733 > 0,2387$ . X1.6 menyatakan  $0,622 > 0,2387$ , Dapat disimpulkan bahwa hasil analisis tersebut nilai variabel Pengembangan Karir (X1) memenuhi uji validitas dan dapat dikatakan valid.

# JURNAL TRANSPARAN

**E-ISSN 2797-6009**
**P-ISSN 2285-3327**
**Tabel 14**
**Uji Validitas Variabel Peranan Skill Individu (X2)**

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	20.5278	6.112	.506	.536	.753
X2.2	20.3611	6.375	.424	.447	.775
X2.3	20.5139	6.648	.454	.272	.764
X2.4	20.6250	5.421	.787	.737	.677
X2.5	20.1389	6.685	.432	.387	.769
X2.6	20.4028	6.131	.590	.462	.732

*Sumber : Data Output SPSS 16,00 diolah 2023*

Pada data tabel diatas menggambarkan bahwa setiap nilai r hitung atau koefisien validitas dapat dilihat pada setiap indikator pertanyaan lebih besar dari pada r tabel. Pada variabel Skill Individu (X2) yang mempunyai 6 pertanyaan, maka nilai  $df = 72$  (jumlah responden) - 6 = 66 dan r tabel = 0.2387. Hasil analisis nilai validitas pada tabel *Corrected Item Total Correlation* menunjukkan bahwa nilai X2.1 menyatakan 0,506 > 0.2387, nilai X2.2 menyatakan 0,424 > 0.2387, X2.3 menyatakan 0,454 > 0.2387, X2.4 menyatakan 0,787 > 0.2387, X2.5 menyatakan 0,432 > 0.2387. X2.6 menyatakan 0,590 > 0.2387, Dapat disimpulkan bahwa hasil analisis tersebut nilai variabel Skill Individu (X2) memenuhi uji validitas dan dapat dikatakan valid.

**Tabel 15**
**Uji Validitas Variabel Peranan Keterikatan Kerja (X3)**

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	20.5417	5.914	.653	.507	.758
X3.2	20.8056	5.905	.624	.462	.764
X3.3	20.6250	5.533	.654	.606	.756
X3.4	20.8333	6.479	.449	.302	.802
X3.5	20.7222	5.415	.643	.603	.759
X3.6	21.0556	7.293	.386	.171	.811

*Sumber : Data Output SPSS 16,00 diolah 2023*

Pada data tabel diatas menggambarkan bahwa setiap nilai r hitung atau koefisien validitas dapat dilihat pada setiap indikator pertanyaan lebih besar dari pada r tabel. Pada variabel Keterikatan Kerja (X3) yang mempunyai 6 pertanyaan, maka nilai  $df = 72$  (jumlah responden) - 6 = 66 dan r tabel = 0.2387. Hasil analisis nilai validitas pada tabel *Corrected Item Total Correlation* menunjukkan bahwa nilai X3.1 menyatakan 0,653 > 0.2387, nilai X3.2 menyatakan 0,624 > 0.2387, X3.3 menyatakan 0,654 > 0.2387, X3.4 menyatakan 0,449 > 0.2387, X3.5 menyatakan 0,643 > 0.2387. X3.6 menyatakan 0,386 > 0.2387, Dapat disimpulkan bahwa hasil analisis tersebut nilai variabel Keterikatan Kerja (X3) memenuhi uji validitas dan dapat dikatakan valid.

**Tabel 16**
**Uji Validitas Variabel Peranan Dukungan Rekan Kerja (X4)**

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X4.1	20.2361	8.803	.513	.640	.840
X4.2	19.8750	8.055	.661	.600	.815
X4.3	19.8472	7.793	.692	.640	.808
X4.4	20.1250	7.181	.667	.705	.814
X4.5	19.9167	7.289	.763	.623	.792
X4.6	19.9306	8.488	.486	.320	.847

*Sumber : Data Output SPSS 16,00 diolah 2023*

Pada data tabel diatas menggambarkan bahwa setiap nilai r hitung atau koefisien validitas dapat dilihat pada setiap indikator pertanyaan lebih besar dari pada r tabel. Pada variabel Dukungan Rekan Kerja (X4) yang mempunyai 6 pertanyaan, maka nilai  $df = 72$  (jumlah responden) - 6 = 66 dan r tabel = 0.2387. Hasil analisis nilai validitas pada tabel *Corrected Item Total Correlation* menunjukkan bahwa nilai X4.1 menyatakan 0,513 > 0.2387, nilai X4.2 menyatakan 0,661 > 0.2387, X4.3 menyatakan 0,692 > 0.2387, X4.4 menyatakan 0,667 > 0.2387, X4.5 menyatakan 0,763 > 0.2387. X4.6 menyatakan 0,486 > 0.2387, Dapat disimpulkan bahwa hasil analisis tersebut nilai variabel Dukungan Rekan Kerja (X4) memenuhi uji validitas dan dapat dikatakan valid.

**Tabel 17**

# JURNAL TRANSPARAN

**E-ISSN 2797-6009**
**P-ISSN 2285-3327**

## Uji Validitas Variabel Peranan Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	20.6111	6.269	.649	.482	.760
Y1.2	20.5556	7.462	.369	.404	.822
Y1.3	20.5556	6.955	.589	.635	.776
Y1.4	20.5972	6.723	.739	.594	.748
Y1.5	20.5833	6.415	.609	.471	.770
Y1.6	20.5694	6.953	.504	.534	.794

Sumber : Data Output SPSS 16,00 diolah 2023

Pada data tabel diatas menggambarkan bahwa setiap nilai r hitung atau koefisien validitas dapat dilihat pada setiap indikator pertanyaan lebih besar dari pada r tabel. Pada variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) yang mempunyai 6 pertanyaan, maka nilai  $df = 72$  (jumlah responden) - 6 = 66 dan r tabel = 0.2387. Hasil analisis nilai validitas pada tabel *Corrected Item Total Correlation* menunjukkan bahwa nilai Y1.1 menyatakan 0,649 > 0.2387, nilai Y1.2 menyatakan 0,369 > 0.2387, Y1.3 menyatakan 0,589 > 0.2387, Y1.4 menyatakan 0,739 > 0.2387, Y1.5 menyatakan 0,609 > 0.2387. Y1.6 menyatakan 0,504 > 0.2387, Dapat disimpulkan bahwa hasil analisis tersebut nilai variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) memenuhi uji validitas dan dapat dikatakan valid.

### Uji Realibilitas

Tabel 18

### Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir (X<sub>1</sub>)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.865	.866	6

Sumber : Data Output SPSS 16,00 diolah 2023

Berdasarkan hasil pada tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil *Cronbach's Alpha* variabel Pengembangan Karir (X<sub>1</sub>) memiliki nilai sebesar 0,865. Nilai tersebut dikatakan reliable dikarenakan 0,865 > 0,60 yang menjadi standar minimal *Cronbach's Alpha* yang diisyaratkan yaitu 0,60 dari hasil analisis tersebut nilai variabel Pengembangan

Karir (X<sub>1</sub>) memenuhi uji reliabilitas dan dapat dikatakan reliable.

Tabel 19

### Uji Reliabilitas Variabel Skill Individu (X<sub>2</sub>)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.780	.781	6

Sumber : Data Output SPSS 16,00 diolah 2023

Berdasarkan hasil pada tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil *Cronbach's Alpha* variabel Skill Individu (X<sub>2</sub>) memiliki nilai sebesar 0,780. Nilai tersebut dikatakan reliable dikarenakan 0,780 > 0,60 yang menjadi standar minimal *Cronbach's Alpha* yang diisyaratkan yaitu 0,60 dari hasil analisis tersebut nilai variabel Skill Individu (X<sub>2</sub>) memenuhi uji reliabilitas dan dapat dikatakan reliable.

Tabel 20

### Uji Reliabilitas Keterikatan Kerja (X<sub>3</sub>)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.807	.804	6

Sumber : Data Output SPSS 16,00 diolah 2023

Berdasarkan hasil pada tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil *Cronbach's Alpha* variabel Keterikatan Kerja (X<sub>3</sub>) memiliki nilai sebesar 0,807. Nilai tersebut dikatakan reliable dikarenakan 0,807 > 0,60 yang menjadi standar minimal *Cronbach's Alpha* yang diisyaratkan yaitu 0,60 dari hasil analisis tersebut nilai variabel Keterikatan Kerja (X<sub>3</sub>) memenuhi uji reliabilitas dan dapat dikatakan reliable.

Tabel 21

### Uji Reliabilitas Variabel Dukungan Rekan Kerja (X<sub>4</sub>)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.846	.845	6

Sumber : Data Output SPSS 16,00 diolah 2023

# JURNAL TRANSPARAN

E-ISSN 2797-6009

P-ISSN 2285-3327

Berdasarkan hasil pada tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil *Cranbach's Alpha* variabel Dukungan Rekan Kerja (X4) memiliki nilai sebesar 0,846. Nilai tersebut dikatakan reliable dikarenakan  $0,846 > 0,60$  yang menjadi standar minimal *Cranbach's Alpha* yang diisyaratkan yaitu 0,60 dari hasil analisis tersebut nilai variabel Dukungan Rekan Kerja (X4) memenuhi uji reliabilitas dan dapat dikatakan reliable.

Tabel 22

Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.809	.814	6

*Sumber : Data Output SPSS 16,00 diolah 2023*

Berdasarkan hasil pada tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil *Cranbach's Alpha* variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 0,809. Nilai tersebut dikatakan reliable dikarenakan  $0,809 > 0,60$  yang menjadi standar minimal *Cranbach's Alpha* yang diisyaratkan yaitu 0,60 dari hasil analisis tersebut nilai variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) memenuhi uji reliabilitas dan dapat dikatakan reliable.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat dikatakan bahwa antara variabel bebas tidak saling berkaitan

Tabel 27

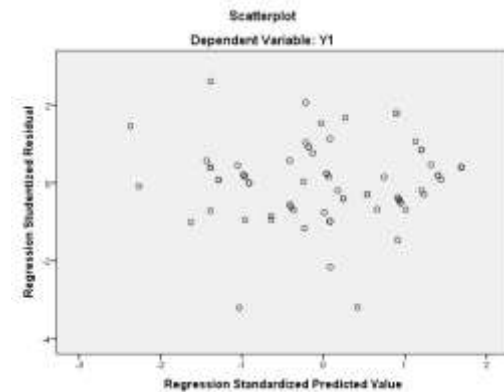
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.200	5.007
X2	.261	3.838
X3	.353	2.832
X4	.273	3.662

*Sumber : Data Output SPSS 16,00 diolah 2023*

Dari hasil pengujian diatas didapat bahwa keseluruhan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 dan keseluruhan nilai VIF lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Cara untuk mengujinya yakni dengan melihat grafik p-plot. Apabila gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



Gambar 2

Uji Heteroskedastisitas

*Sumber : Data Output SPSS 16,00 diolah 2022*

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa *scatterplot* penyebaran titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar 0 dan titik-titik tidak membentuk pola. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda terbebas dari heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian.

#### Uji Normalitas

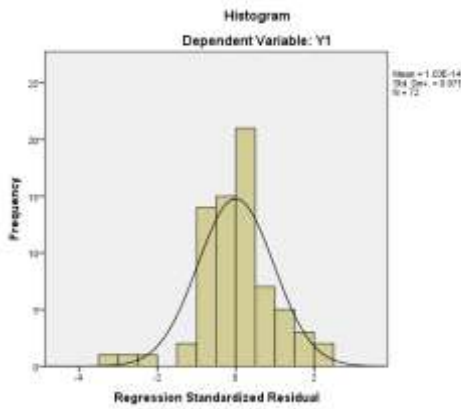
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak.

# JURNAL TRANSPARAN

E-ISSN 2797-6009

P-ISSN 2285-3327

Normalitas data dalam penelitian dapat dilihat dengan melihat *histogram display curve*. Data dikatakan normal jika bentuk kurvamemiliki kemiringan yang cenderungimbang baik pada sisi kiri maupun kanan dan kurva berbentuk menyerupai lonceng. Selain itu juga dapat dilihat melalui *normal probability plot*. Apabila titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal secara merata dan seimbang.

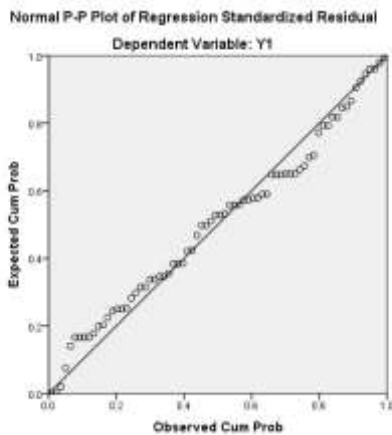


Gambar 3

*Histogram Display Normal Curve*

Sumber : Data Output SPSS 16,00 diolah 2023

Pada gambar diatas diketahui lonceng membentuk sempurna, tidak condong ke kanan maupun ke kiri. Sehingga dapat disimpulkan variabel independen dan variabel dependen terdistribusi normal.



Gambar 4

*Normal Probability Plot*

Sumber : Data Output SPSS 16,00 diolah 2023

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa semua data terdistribusi normal

## ANALISIS PERSAMAAN REGRESI LINIER BERGANDA

Analisis regresi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas

Tabel 24  
Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	.368	.174	
X1	.479	.071	.557
X2	.099	.076	.094
X3	.103	.065	.097
X4	.249	.065	.270

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data Output SPSS 16,00 diolah 2023

Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0,368 + 0,479X_1 + 0,099X_2 + 0,103X_3 + 0,249X_4 + e$$

Hasil penjelasan dari persamaan regresi linier berganda adalah :

Pengembangan Karir (X1), Skill Individu (X2), Keterikatan Kerja (X3), Dukungan Rekan Kerja (X4) sama dengan 0 maka besaran variabel Y adalah 0,368.

Jika X1 (Pengembangan Karir) dianggap 1 maka akan di peroleh persamaan  $Y = 0.368 + 0,479$ . Artinya jika X1 naik 1 tingkat maka Kepuasan Kerja Karyawan naik sebesar 0,479.

Jika X2 (Skill Individu) dianggap 1 maka akan diperoleh persamaan  $Y = 0.368 + 0.099$ . Artinya jika X2 naik 1 tingkat maka Kepuasan Kerja Karyawan naik sebesar 0,099.

Jika X3 (Keterikatan Kerja) dianggap 1 maka akan diperoleh persamaan  $Y = 0.368 + 0,103$ . Artinya jika X3 naik 1 tingkat maka Kepuasan Kerja Karyawan naik sebesar 0,103.

# JURNAL TRANSPARAN

**E-ISSN 2797-6009**
**P-ISSN 2285-3327**

Jika X4 (Dukungan Rekan Kerja) dianggap 1 maka akan diperoleh persamaan  $Y = 0.368 + 0,249$ . Artinya jika X4 naik 1 tingkat maka Kepuasan Kerja Karyawan naik sebesar 0,249

## ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 20  
Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953 <sup>a</sup>	.909	.903	.15871

Sumber : Data Output SPSS 16,00 diolah 2023

## PENGUJIAN HIPOTESIS

### Hipotesis I (Uji F/Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig F < level of significant (a)$ , maka hasilnya signifikan dan H1 ditolak dan H2 diterima. Sedangkan jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $Sig F > level of significant (a)$ , maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H1 diterima dan H2 ditolak

Tabel 21  
Hasil Pengujian Hipotesis I ( Uji F / Simultan )  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	16.837	4	4.209	167.118	.000 <sup>b</sup>
Residual	1.688	67	.025		
Total	18.525	71			

Sumber : Data Output SPSS 16,00 diolah 2022

H1 Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai F hitung sebesar 167,118. Sedangkan F tabel (df1 = 4 dan df2 = 67) sebesar 2.51 dengan level of significant (a) sebesar 0,05 dan sig F sebesar 0,000. Karena F hitung > F tabel yaitu 167,118 > 2.51 dan sig F < level of significant (a) yaitu 0,000 < 0,05 maka Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat Kepuasan Kerja Karyawan (Y) berpengaruh signifikan oleh Pengembangan Karir (X1), Skill

Individu (X2), Keterikatan Kerja (X3) dan Dukungan Rekan Kerja (X4) secara bersama-sama.

### Hipotesis II (Uji T/Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Jika t hitung > tabel atau  $Sig t < level of significant (a)$ , maka hasilnya signifikan berarti H1 ditolak dan H2 diterima. Sedangkan jika t hitung < t tabel atau  $Sig t > level of significant (a)$ , maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H1 diterima dan H2 ditolak.

Tabel 22  
Hasil Pengujian Hipotesis II ( Uji T / Parsial )  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.368	.174		2.116	.038
X1	.479	.071	.557	6.756	.000
X2	.099	.076	.094	1.304	.197
X3	.103	.065	.097	1.571	.121
X4	.249	.065	.270	3.832	.000

Sumber : Data Output SPSS 16,00 diolah 2023

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai t tabel sebesar 1.99601 (df residual = 72)  $n-k / 72-5 = 67$ . dengan level of significant (a) sebesar 0,05. Dan diperoleh hasil sebagai berikut :

Pada variabel Pengembangan Karir (X1) memiliki nilai t hitung > t tabel yaitu 6.756 > 1.99601 dan sig < a yaitu 0,000 < 0,05, maka disimpulkan Ha diterima sehingga dijelaskan ada pengaruh positif yang signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Pada variabel Skill Individu (X2) memiliki nilai t hitung < t tabel yaitu 1.304 < 1.99601 dan sig > a yaitu 0,197 > 0,05, maka disimpulkan Ha diterima sehingga dijelaskan ada pengaruh positif yang tidak signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Pada variabel Keterikatan Kerja (X3) memiliki nilai t hitung < t tabel yaitu 1.571 < 1.99601 dan sig > a yaitu 0,121 > 0,05, maka disimpulkan Ha diterima sehingga dijelaskan ada pengaruh yang tidak signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Pada variabel Dukungan Rekan Kerja (X4) memiliki nilai t hitung > t tabel yaitu 3.832 > 1.99601 dan sig < a yaitu

# JURNAL TRANSPARAN

E-ISSN 2797-6009

P-ISSN 2285-3327

0,000 < 0,05, maka disimpulkan  $H_a$  diterima sehingga dijelaskan ada pengaruh positif yang signifikan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dari analisis pengujian hipotesis I bahwa Pengembangan Karir (X1), Skill Individu (X2), Keterikatan Kerja (X3), Dukungan Rekan Kerja (X4) secara simultan berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y), terbukti dari nilai F hitung > F tabel yaitu 167,118 > 2.51 dan sig F < level of significant (a) yaitu 0,000 < 0,05.

Dari hasil analisis pengujian hipotesis II bahwa Pengembangan Karir (X1), Skill Individu (X2), Keterikatan Kerja (X3) dan Dukungan Rekan Kerja (X4) dari ke empat variabel tersebut, dapat dilihat bahwa ada dua variabel yang berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) terbukti dari nilai t hitung > t tabel atau sig t < level of significant (a) dan ada dua variabel yang berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) terbukti dari nilai t hitung < t tabel atau sig t > level of significant (a) pada masing-masing variabel yaitu :

Variabel Pengembangan Karir (X1) memiliki nilai t hitung > t tabel yaitu 6.756 > 1.99601 dan sig < a yaitu 0,000 < 0,05, artinya ada pengaruh positif yang signifikan secara parsial. Hal ini dikarenakan pengembangan karir di lingkungan PT Repal International Indonesia sangat menjanjikan, hal ini terlihat dari kejelasan karir dapat membuat karyawan bangga dengan posisinya sekarang dan mempunyai semangat kerja yang tinggi untuk mempersiapkan diri menjadi lebih baik dan juga pengembangan diri karyawan dalam mewujudkan impian dan cita-cita sehingga karyawan merasa sangat puas bekerja pada PT Repal International Indonesia. Variabel Skill Individu (X2) memiliki nilai t hitung < t tabel yaitu 1.304 < 1.99601 dan sig > a yaitu 0,197 > 0,05, artinya ada pengaruh positif yang tidak signifikan secara parsial. Hal ini dikarenakan skill individu pada karyawan PT Repal International Indonesia cukup kompeten dalam bidang pekerjaannya akan tetapi ketika karyawan dihadapkan pada pekerjaan baru maka mereka bersedia belajar bersama sehingga karyawan senang dalam bekerja

dan merasa cukup puas bekerja dengan PT Repal International Indonesia.

Variabel Keterikatan Kerja (X3) memiliki nilai t hitung < t tabel yaitu 1.571 < 1.99601 dan sig > a yaitu 0,121 > 0,05, yang artinya ada pengaruh positif yang tidak signifikan secara parsial. Hal ini dikarenakan keterikatan kerja karyawan PT Repal International Indonesia cukup baik dapat dibuktikan ketika diminta oleh atasan untuk lembur maka karyawan langsung bersedia kerja lembur demi tercapainya visi-misi perusahaan dan merekapun merasa senang dan tidak keberatan. Variabel Dukungan Rekan Kerja (X4) memiliki nilai t hitung > t tabel yaitu 3.832 > 1.99601 dan sig < a yaitu 0,000 < 0,05, artinya ada pengaruh positif yang signifikan secara parsial. Hal ini dikarenakan rekan kerja selalu dan saling mendukung dan memotivasi teman kerja yang lain, seperti saling membantu teman kerja yang kesulitan menyelesaikan pekerjaannya, saling tukar shift ketika ada teman kerja ada kepentingan keluarga. Berdasarkan karakteristik responden sebagian besar adalah berumur < 25 tahun dan pendidikan SMK dimana karakteristik tersebut menggambarkan karyawan yang belum sepenuhnya saling mendukung pekerjaan teman kerjanya hanya sebatas membantu selama sisa jam kerja setelah itu ditinggal pulang dan mau tukar shift pada saat hari luang tetapi ketika ada kegiatan yang bersifat personal maka bekerja secara individu.

Dari tabel *coefficients* dapat diketahui bahwa variabel Pengembangan Karir (X4) merupakan variabel yang berpengaruh lebih dominan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### KESIMPULAN

Dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan :

Dari hasil perhitungan tabel Anova menunjukkan bahwa variabel terikat Kepuasan Kerja Karyawan (Y) berpengaruh signifikan oleh Pengembangan Karir (X1), Skill Individu (X2), Keterikatan Kerja (X3) dan Dukungan Rekan Kerja (X4) secara bersama - sama. Hal ini dikarenakan F hitung > F tabel dan sig F < level of significant (a) maka  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan variabel Pengembangan Karir (X1), Skill Individu (X2), Keterikatan Kerja (X3) dan Dukungan Rekan Kerja (X4) secara bersamaan sangat berpengaruh

# JURNAL TRANSPARAN

E-ISSN 2797-6009

P-ISSN 2285-3327

signifikan secara simultan karena dapat dilihat pada nilai tabel tersebut mampu membuat Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada karyawan PT Repal International Indonesia menjadi meningkat.

Dari hasil perhitungan coefficients menunjukkan bahwa pada Pengembangan Karir (X1) memiliki nilai t hitung  $> t$  tabel dan sig  $<$  yang artinya ada pengaruh positif yang signifikan secara parsial. Hal ini dikarenakan pengembangan karir di lingkungan PT Repal International Indonesia sangat menjanjikan, hal ini terlihat dari kejelasan karir dapat membuat karyawan bangga dengan posisinya sekarang dan mempunyai semangat kerja yang tinggi untuk mempersiapkan diri menjadi lebih baik dan juga pengembangan diri karyawan dalam mewujudkan impian dan cita-cita sehingga karyawan merasa sangat puas bekerja pada PT Repal International Indonesia.

Dari hasil perhitungan coefficients menunjukkan bahwa pada variabel Skill Individu (X2) memiliki nilai t hitung  $< t$  tabel dan sig  $> a$  artinya ada pengaruh positif yang tidak signifikan secara parsial. Hal ini dikarenakan skill individu pada karyawan PT Repal International Indonesia cukup kompeten dalam bidang pekerjaannya akan tetapi ketika karyawan dihadapkan pada pekerjaan baru maka mereka bersedia belajar bersama sehingga karyawan senang dalam bekerja dan merasa cukup puas bekerja dengan PT Repal International Indonesia.

Dari hasil perhitungan coefficients menunjukkan bahwa pada Keterikatan Kerja (X3) memiliki nilai t hitung  $< t$  tabel dan sig  $> a$  yaitu yang artinya ada pengaruh positif yang tidak signifikan secara parsial. Hal ini dikarenakan keterikatan kerja karyawan PT Repal International Indonesia cukup baik dapat dibuktikan ketika diminta oleh atasan untuk lembur maka karyawan langsung bersedia kerja lembur demi tercapainya visi-misi perusahaan dan merekapun merasa senang dan tidak keberatan.

Dari hasil perhitungan coefficients menunjukkan bahwa pada variabel Dukungan Rekan Kerja (X4) memiliki nilai t hitung  $> t$  tabel dan sig  $< a$  artinya ada pengaruh positif yang signifikan secara parsial. Hal ini dikarenakan rekan kerja selalu dan saling mendukung dan memotivasi teman kerja yang lain, seperti saling membantu teman kerja yang kesulitan menyelesaikan pekerjaannya, saling tukar shif ketika ada teman kerja ada kepentingan keluarga.

Dapat diketahui bahwa variabel Pengembangan Karir (X4) lebih besar dibanding variabel lainnya sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir (X4) merupakan variabel yang berpengaruh lebih dominan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu :

PT Repal International Indonesia, hendaknya dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan harus lebih menitik beratkan pada pengembangan karir yang mempunyai pengaruh paling dominan selain itu juga perlu diperhatikan dan dititik beratkan pada dukungan rekan kerja karena semakin baik dukungan rekan kerja seperti suka menolong rekan kerja yang kesulitan atau belum selesai pekerjaannya serta dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Repal International Indonesia.

Bagi Peneliti Selanjutnya, hasil uji R2 menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini yang mampu membuat kepuasan kerja karyawan meningkat. Penelitian – penelitian lebih lanjut hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena dengan semakin meningkatnya kepuasan kerja karyawan akan mempercepat pencapaian visi-misi PT Repal International Indonesia dan juga kepuasan kerja karyawan yang lebih baik dapat menjadikan kelangsungan hidup PT Repal International Indonesia menjadi lebih baik pula.

## REFERENSI

- [1] Ambarwati, F. A. D. (2015). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Kusuma Satria Dinasasri Wisatajaya Batu.*
- [2] Azwar, S. (2019). *Tes Prestasi, Fungsi dan Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar.* Pustaka Pelajar.
- [3] Blanchard. (2013). *Effective Training.* Pearson.
- [4] Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.* Prenadameidia Group.

**JURNAL TRANSPARAN**

E-ISSN 2797-6009

P-ISSN 2285-3327

- [5] Dianastuty, A. (2017). *Pengaruh Kesempatan Pengembangan Karir Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan Dan Ratu Boko)*.
- [6] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 Update*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [7] Ignatius Soni Kurniawan (2021) dengan judul Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Terhadap OCB Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Pada Karyawan Grage Jogja Hotel
- [8] Judge, R. &. (2015). *Perilaku Organisasi* (6th ed.). Salemba Empat.
- [9] Melati, S. (2020). *Pengaruh Skills Individu Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Pekerja PT. Prakarsa Tiga Wiratama)*.
- [10] NiLuh Evik Mega Cahyanti (2022) Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dedary Kriyamaha Ubud
- [11] Pamengku Aji Cahya (2015) dengan judul Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
- [12] Schaufeli. (2012). Burnout and Engagement in University Student: A Cross National Study. *Journal Cross-Cultural Study*, 464–481.
- [13] Sholikhah (2022) Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Bank Swastadi Jakarta
- [14] Sugiyono. (2015). Metode penelitian kombinasi (mixed methods). *Bandung: Alfabeta*, 28, 1–12.
- [15] Yuni Afifah (2020) dengan judul Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja