



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 6194-6203

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Program Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

Nora Zona Sihombing, Teddi Pribadi, Patar Marbun

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, Indonesia

sihombingnora11@gmail.com, teddi@staff.uma.ac.id, patarmarbun62@staff.uma.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Program Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling yang terdiri dari 74 karyawan sebagai responden pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif dan teknik analisis statistik Metode pengumpulan data melalui wawancara, daftar pernyataan, dan studi dokumentasi. Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai Fhitung 154.920 > nilai Ftabel 3.09. Artinya, peningkatan kinerja karyawan tidak terlepas dari adanya dukungan perusahaan melalui pengembangan karir yang jelas serta terciptanya kepuasan kerja yang baik. Kedua faktor tersebut menjadi bagian penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan lebih maksimal Uji yang dilakukan menunjukkan bahwa Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Nilai Adjusted R Square yang didapat dari hasil pengujian Koefisien Determinasi (R^2) terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,784 berarti 78,4% dapat dijelaskan oleh Program Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja. Sedangkan sisanya 21,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini motivasi Upah, Lingkungan kerja dan sebagainya.

Kata kunci: Program Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

1. Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan efektivitas organisasi. Kinerja yang baik dapat dilihat dari tingkat pencapaian target, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, dan kepatuhan terhadap prosedur yang ditetapkan perusahaan (Edison, 2020). Namun, hasil penilaian kinerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan menunjukkan bahwa rata-rata pencapaian kinerja selama periode 2021–2024 belum mampu memenuhi target perusahaan yaitu skor 91–100. Bahkan pada tahun 2023, kinerja karyawan berada pada titik terendah yakni 75,76. Fenomena ini menunjukkan bahwa indikator kinerja seperti pencapaian target, kualitas kerja, dan disiplin prosedural masih belum optimal. Menurut penelitian Abni & Hamdani (2023), kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Kinerja akan menurun apabila karyawan tidak merasakan kenyamanan psikologis maupun dukungan institusi. Temuan ini sejalan dengan kondisi di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan, di mana beberapa divisi menunjukkan tren penurunan kualitas kerja serta ketidaksesuaian antara hasil kinerja dan standar perusahaan.

Salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap rendahnya kinerja adalah program pengembangan karir. Pengembangan karir yang ideal seharusnya mencakup kejelasan arah karir, pengembangan diri, peningkatan kualitas kompetensi, serta pengalaman kerja yang mendukung jenjang karir karyawan (Owyang, 2012). Namun, dalam praktiknya, sebagian karyawan mengeluhkan minimnya informasi mengenai jalur karir, kurangnya kesempatan pelatihan, serta keterbatasan kesempatan promosi. Fenomena seperti ini berpotensi menurunkan motivasi dan komitmen bekerja. Penelitian Manu et al. (2022) menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, karena karyawan merasa dihargai dan memiliki peluang yang jelas untuk berkembang. Temuan Frianto (2019) juga menyatakan bahwa pengembangan karir dapat meningkatkan

motivasi, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja. Artinya, semakin jelas jalur karir dan semakin banyak kesempatan pengembangan diri yang diberikan perusahaan, maka semakin besar pula peluang karyawan untuk mencapai kinerja optimal.

Selain itu, kepuasan kerja juga menjadi variabel penting yang berkaitan langsung dengan produktivitas dan kualitas kerja. Kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana karyawan menyenangi, mencintai, serta memiliki moral kerja dan kedisiplinan yang baik dalam pekerjaannya (Hasibuan, 2014). Berdasarkan observasi awal, beberapa karyawan di perusahaan menunjukkan gejala kepuasan kerja yang menurun, seperti rendahnya semangat kerja, kurangnya kedisiplinan, serta meningkatnya keluhan mengenai beban kerja. Penelitian Irma & Yusuf (2020) menegaskan bahwa rendahnya kepuasan kerja dapat menimbulkan dampak negatif seperti turunnya semangat kerja, meningkatnya absensi, hingga tingginya turnover. Penelitian Hotnaidah & Saragih (2021) juga mendukung bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen dan kualitas kinerja karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja memiliki peran penting dalam menciptakan perilaku kerja yang produktif dan konsisten.

Dengan melihat fenomena tersebut, penting untuk meneliti bagaimana program pengembangan karir (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi komprehensif bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mencapai target kinerja organisasi. Fenomena lain yang terlihat di PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan adalah belum optimalnya pelaksanaan program pengembangan karir. Beberapa karyawan menyampaikan bahwa kesempatan pelatihan dan peningkatan kapabilitas belum dirasakan secara merata, sementara kejelasan jalur karir masih belum tersosialisasi dengan baik. Kondisi ini sesuai dengan penelitian Manu et al. (2022) yang menyatakan bahwa pengembangan karir yang tidak jelas dapat menurunkan motivasi dan berdampak pada mutu kinerja karyawan. Selain itu, aspek kepuasan kerja juga menunjukkan adanya indikasi penurunan. Beberapa gejala yang terlihat seperti moral kerja yang tidak stabil, kedisiplinan yang menurun, serta berkurangnya antusiasme terhadap tugas. Penelitian Irma & Yusuf (2020) menegaskan bahwa rendahnya kepuasan kerja dapat menyebabkan melemahnya semangat kerja dan menurunnya kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Hotnaidah & Saragih (2021) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap perilaku dan komitmen kerja karyawan.

Kedua kondisi tersebut tampak selaras dengan data penilaian kinerja yang belum mencapai target. Indikator kinerja seperti pencapaian target, kualitas hasil kerja, waktu penyelesaian tugas, dan kepatuhan terhadap prosedur masih menunjukkan ketidakkonsistenan. Seperti disampaikan oleh Edison (2020), kinerja yang tidak optimal biasanya berkaitan dengan kurangnya dukungan pengembangan diri dan kondisi psikologis kerja yang tidak memadai. Dengan adanya fenomena pengembangan karir yang belum maksimal dan kepuasan kerja yang cenderung menurun, penting untuk meneliti bagaimana kedua faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan merupakan Badan Usaha Milik Negara yang berdiri pada tanggal 11 Maret 1996, berlokasi di Jalan Sei Batang hari No. 2, Simpang Tanjung, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara. PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan menghasilkan beberapa komoditas seperti sawit, karet, teh, dan kopi. PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan memiliki 6 Divisi yaitu, Sekretariat dan Hukum, Tanaman, SDM & Sistem Manajemen, Teknik & Pengelolaan, Akuntansi dan Keuangan, dan Pengadaan & Teknik Informasi. Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Program Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan secara kuantitatif, dimana akan menemukan besarnya pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (variabel dependen). Data dikumpulkan melalui instrumen penelitian dan kemudian dianalisis secara kuantitatif/statistik dengan tujuan utama untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan yang terletak di Jalan Sei Batang Hari No.2, Simpang Tanjung, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara, 20122. Objek populasi yang akan diteliti adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan yang berjumlah 280 karyawan. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan teknik pengambilan sampelnya yaitu, *Stratified Random sampling* Untuk menentukan ukuran sampel studi ini menggunakan rumus Slovin dan diperoleh ada 74 karyawan sebagai sampel.

Data diperoleh melalui survei lapangan, dan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Solvin sehingga diperoleh 81 responden. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS dengan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sumber Data berasal dari Data Primer dan Data Sekunder, Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain Observasi atau pengamatan, Wawancara (Interview) dan Kuesioner Teknik analisa dilakukan dengan tahap: Uji Asumsi Klasik yang terdiri Uji Normalitas data, Uji Multikolonieritas dan Uji Heteroskedastisitas, Analisis Regresi Linear Berganda, Hipotesis yang terdiri Uji Parsial (Uji t), Uji Signifikasi Simultan (Uji F) dan Uji Determinan (R^2)

3. Hasil dan Pembahasan

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas Datas

Uji normalitas merupakan langkah analisis yang dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian memiliki distribusi yang mendekati distribusi normal atau tidak. Pengujian ini penting karena menjadi salah satu syarat dalam penggunaan analisis statistik parametrik, sehingga hasil yang diperoleh dapat lebih akurat dan dapat dipercaya dalam menarik kesimpulan penelitian.

a. Uji Normalitas Kolmogorov – Smirnov

Uji Normalitas Kolmogorov–Smirnov merupakan metode pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak dengan membandingkan distribusi data sampel terhadap distribusi normal. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai signifikansi yang dihasilkan, sehingga dapat ditentukan apakah data memenuhi asumsi normalitas sebagai syarat dalam analisis statistik selanjutnya.

Tabel 1 Hasil uji Normalitas Kolmogorov–Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.51933709
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.063
	Negative	-.068
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

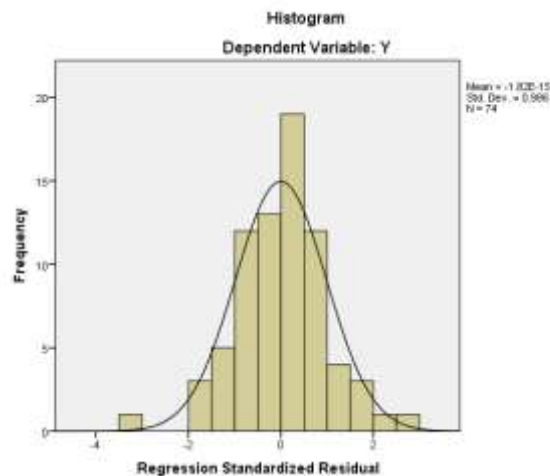
Sumber: Hasil olah data SPSS 27 (2026)

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov–Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

b. Diagram Histogram

Diagram histogram digunakan untuk melihat pola distribusi data, khususnya untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan hasil histogram yang diperoleh, dapat dilihat bahwa bentuk grafik menyerupai lonceng (bell-shaped curve) dan penyebaran data cenderung simetris di sekitar nilai tengah, Dengan

demikian, pola tersebut mengindikasikan bahwa data memiliki distribusi yang mendekati normal. Adapun hasil data dapat dilihat sebagai berikut:

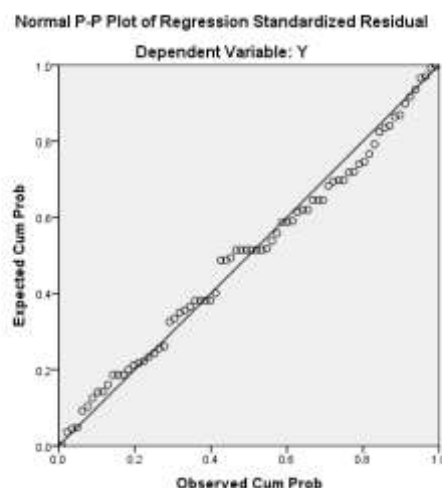


Gambar 2 Uji Normalitas Grafik Histogram
Sumber: Hasil olah data SPSS 27 (2026)

Berdasarkan Gambar 2 diagram histogram pada residual terstandarisasi, terlihat bahwa pola distribusi data membentuk kurva yang menyerupai lonceng (bell shape). Sebagian besar data terkonsentrasi di sekitar nilai tengah (mendekati nol) dan frekuensinya semakin menurun ke arah sisi kiri dan kanan. Dengan demikian, berdasarkan grafik histogram tersebut dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

Grafik Normality Probability Plot

Grafik Normality Probability Plot (P-P Plot) merupakan salah satu cara untuk menilai apakah data berdistribusi normal dengan membandingkan penyebaran titik-titik data terhadap garis diagonal sebagai acuan distribusi normal. Apabila titik-titik tersebut mengikuti dan berada di sekitar garis diagonal, maka dapat dikatakan bahwa data memiliki pola distribusi yang mendekati normal, sedangkan jika titik-titik menyimpang jauh dari garis tersebut, hal ini menunjukkan adanya ketidaknormalan pada data. Adapun hasil data dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 2 Uji Normalitas Grafik Normality Probability Plot
Sumber: Hasil olah data SPSS 27 (2026)

Berdasarkan grafik Normality Probability Plot (P-P Plot), terlihat bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan cenderung mengikuti arah garis tersebut. Penyebaran titik yang tidak jauh dari garis diagonal

menunjukkan bahwa distribusi data residual mendekati distribusi normal. Meskipun terdapat sedikit penyimpangan pada beberapa bagian, namun secara keseluruhan pola yang terbentuk masih konsisten mengikuti garis lurus. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengalami multikolinearitas, karena hal tersebut dapat mempengaruhi keakuratan dalam mengestimasi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen. Sebaliknya, jika nilai Tolerance kurang dari 0,10 dan nilai VIF lebih besar dari 10, maka menunjukkan adanya gejala multikolinearitas dalam model. Adapun hasil data dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolienaritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.547	1.900		1.341	.184		
X1	.519	.089	.408	5.831	.000	.565	1.769
X2	.546	.067	.573	8.188	.000	.565	1.769

a. Dependent Variable: Y

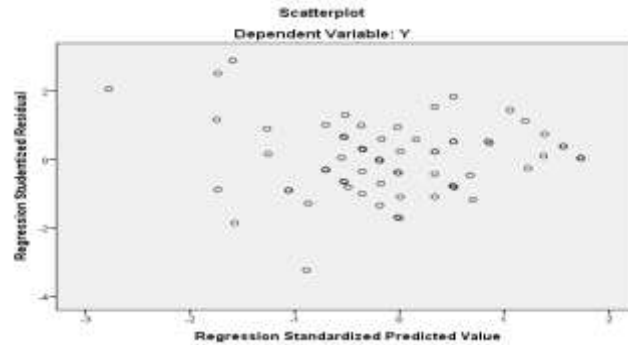
Sumber: Hasil olah data SPSS 27 (2026)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4, diketahui bahwa variabel independen X1 dan X2 masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,565 yang lebih besar dari 0,10 serta nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,769 yang lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami gejala multikolinearitas, sehingga variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada setiap pengamatan. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengalami heteroskedastisitas atau memiliki varians residual yang konstan (homoskedastisitas).



Gambar 3 Uji Normalitas Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Hasil olah data SPSS 27 (2026)

Berdasarkan grafik scatterplot, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, baik pola garis, gelombang, maupun pola yang teratur lainnya. Selain itu, penyebaran titik-titik juga berada di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y secara merata. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan dan tidak terjadi ketidaksamaan varians antar pengamatan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi dan model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan maupun parsial. Dalam penelitian ini, analisis dilakukan untuk melihat sejauh mana variabel X1 dan X2 mempengaruhi variabel Y.

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.547	1.900		1.341	.184		
X1	.519	.089	.408	5.831	.000	.565	1.769
X2	.546	.067	.573	8.188	.000	.565	1.769

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah data SPSS 27 (2026)

$$Y = 2,547 + 0,519X1 + 0,546X2$$

Berdasarkan Tabel 5, hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan pengaruh variabel independen X1 dan X2 terhadap variabel dependen Y. Pada kolom Unstandardized Coefficients (B) diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 2,547 menunjukkan bahwa apabila variabel X1 dan X2 bernilai nol, maka nilai Y adalah sebesar 2,547.

Koefisien regresi X1 program pengembangan karir sebesar 0,519 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan X1 akan meningkatkan Y sebesar 0,519, dengan asumsi variabel lain konstan.

Koefisien regresi X2 kepuasan kerja sebesar 0,546 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan X2 akan meningkatkan Y sebesar 0,546.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 6 Hasil Parsial (Uji T)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.547	1.900		1.341	.184		
X1	.519	.089	.408	5.831	.000	.565	1.769
X2	.546	.067	.573	8.188	.000	.565	1.769

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah data SPSS 27 (2026)

Berdasarkan Tabel 6 dalam uji parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh (X1) program pengembangan karir terhadap (Y) kinerja karyawan Variabel X1 memiliki nilai t hitung sebesar 5,831 yang lebih besar dari t table ($5,831 > 1,994$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y.
2. Pengaruh (X2) kepuasan kerja terhadap (Y) kinerja karyawan Variabel X2 memiliki nilai t hitung sebesar 8,188 yang lebih besar dari t tabel ($8,188 > 1,994$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	688.637	2	344.318	145.073	.000 ^b
	Residual	168.512	71	2.373		
	Total	857.149	73			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 145,073 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,13, serta nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam model regresi.

Tabel 8 Uji koefisien determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.803	.798	1.541

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah data SPSS 27 (2026)

Berdasarkan Tabel 8 uji koefisien determinasi (R^2), dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,798 (79,8%) yang artinya variable program pengembangan karir (X1), kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 79,8% variabel, sedangkan 20,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pada tahap awal pengujian dan analisis, seluruh instrumen penelitian yang terdiri dari pernyataan untuk variabel Pengembangan Karir (X1), Kepuasan Kerja (X2) telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Berdasarkan hasil pengujian, setiap item pernyataan menunjukkan nilai korelasi yang memenuhi kriteria validitas serta nilai reliabilitas yang berada di atas batas minimum yang ditetapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan mampu mengukur variabel yang dituju secara konsisten serta dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah.

Setelah semua instrumen dianggap valid dan dapat diandalkan, data dari setiap responden kemudian dianalisis untuk melihat bagaimana variabel independen berhubungan dengan variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti Pengembangan Karir (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) memengaruhi tingkat kinerja responden, sesuai dengan temuan yang didapatkan. Semakin baik pengembangan karir (X1) dan kepuasan kerja (X2), semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Adapun pernyataan dan hipotesis dalam penelitian ini sudah terjawab dan berikut hasilnya:

Pengaruh Program Pengembangan Karir (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil dari analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa variabel Pengembangan Karir (X1) menunjukkan koefisien regresi 0,519. Ini menandakan bahwa setiap kenaikan satu unit dalam Pengembangan Karir akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,519, dengan menganggap variabel lain dalam model tetap. Dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $t\text{-hitung } 5,831 > t\text{-tabel } 1,994$, hal ini menegaskan bahwa Pengembangan Karir memberikan pengaruh positif dan signifikan. Oleh karena itu, Hipotesis 1 diterima, yang menunjukkan bahwa Pengembangan Karir memiliki dampak yang nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan di PTPN IV.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil dari analisis regresi linear berganda, diketahui bahwa variabel kepuasan kerja (X2) menunjukkan koefisien regresi 0,546. Ini menandakan bahwa setiap kenaikan satu unit dalam Pengembangan Karir akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,546, dengan menganggap variabel lain dalam model tetap. Dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $t\text{-hitung } 8,188 > t\text{-tabel } 1,994$, hal ini menegaskan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan. Oleh karena itu, Hipotesis 2 diterima, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak yang nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan di PTPN IV.

Pengaruh Program Pengembangan Karir (X1) dan Kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan temuan dari penelitian yang telah dilaksanakan, diperoleh hasil uji F di mana F-hitung mencapai 145,073 yang lebih besar dari F-tabel sebesar 3,13 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara bersamaan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga H3 diterima. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa adjusted R Square yang diperoleh adalah 0,798 (79,8%), yang berarti bahwa variabel Pengembangan Karir (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berkontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 79,8%, sementara 20,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji olah data yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1). Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 5.831 lebih besar dibandingkan t-tabel sebesar 1.994 dengan tingkat signifikansi 0.000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Program Pengembangan Karir (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya program pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan kemampuan serta

motivasi kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kesempatan untuk mengikuti pelatihan, peningkatan kompetensi, dan peluang promosi jabatan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal. Dengan demikian, semakin baik program pengembangan karir yang diberikan perusahaan, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. 2). Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 8.188 lebih besar dibandingkan t-tabel sebesar 1.994 dengan tingkat signifikansi 0.000. Hasil ini membuktikan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan mampu memberikan dampak terhadap peningkatan kualitas kerja yang dihasilkan. Karyawan yang merasa nyaman dengan pekerjaan, lingkungan kerja, serta penghargaan dari perusahaan cenderung memiliki semangat kerja dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Oleh karena itu, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai. 3) Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F-hitung sebesar 145.073 lebih besar dibandingkan F-tabel sebesar 3.13 dengan tingkat signifikansi 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Program Pengembangan Karir (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Artinya, peningkatan kinerja karyawan tidak terlepas dari adanya dukungan perusahaan melalui pengembangan karir yang jelas serta terciptanya kepuasan kerja yang baik. Kedua faktor tersebut menjadi bagian penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan lebih maksimal.

Referensi

1. Asmawiyah, A., Kurniawan, I., & Basri, S. K. (2024). *Komitmen Organisasi dan Kompetensi : Dua Pilar Utama Meningkatkan Kinerja*. 7(1), 461–466.
2. Atmaja, Sukarta. "Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 4.01 (2022): 116-131
3. Busro 2020. (n.d.). *Mega Aktiva : Jurnal Ekonomi dan Manajemen Mega Aktiva : Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. 12(1), 12–20.
4. Damanik, Sri Winda Hardiyanti, Fanny Lus Utami, and Suropto Moh Zulkifli. "Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening Pada PT. Karya Hevea Indonesia Dolok Masihul." *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen* 2.1 (2024): 286-301.
5. Dewi, A. &. (2019). *Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karier di pln up3 muaro bungo*. 12(02), 454–466.
6. Dhani, N. K. S. J., and Ida Bagus Ketut Surya. "Pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada PT Bali Busana Kreasi di Kabupaten Badung)." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 12.6 (2023): 602.
7. Frianto, W. A. P. & A. (2019). *Pengaruh pengembangan karier terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan (studi kasus di pt. barata indonesia (persero) gresik)*. 7.
8. Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*.
9. Hotnadaid, P. N. & E. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada Organisasi Kantor Hukum*. June. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v18i2.296>
10. Kurniawan, R., & Rizky, M. C. (2025). *Pengaruh Pengembangan Karir , Kompensasi , Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Retensi Karyawan pada PT Berlian Eka Sakti Tangguh Medan*. 17(1).
11. Lusiana, R. Y. P. &. (2025). *Journal of Science Education and Management Business*. 4(1), 97–112.
12. Mandriasih, Lestyani, and M. Ali Iqbal. "Pengaruh perencanaan karir terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dimediasi oleh pengembangan karir." *Indikator* 3.1 (2019): 27-37
13. Manu dkk. (2022). *Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai*.14(01), 110–120.
14. Maranata, Bonaventura Hendrawan, Dian Prasetyo Widyantingtyas, and Ardani Nur Istiqomah. "Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BUMN Kota Semarang." *Applied Research in Management and Business* 2.2 (2022): 1-10.
15. Mardhiyah, Mardhiyah, et al. "Populasi dan Sampel dalam Penelitian Pendidikan: Memahami Perbedaan, Implikasi, dan Strategi Pemilihan yang Tepat." *Katalis Pendidikan: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Matematika* 2.2 (2025): 208-218
16. Meyer dan Allen 1997 dalam busro 2018. (n.d.). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Puskesmas Talang Pangeran Kabupaten Ogan Ilir*. 13(2), 548–565.
17. Murniah, Alya, and Ari Anggarani Winadi Prasetyoning Tyas. "Pengaruh Tunjangan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan Kantor Imigrasi Kelas I Non-Tpi Jakarta Pusat." *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* 12.3 (2025): 1032-1040
18. Prasmono, A. S. P., & Atina Ahdika. (2023). Analisis Regresi Berganda pada Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Fisik Preservasi Jalan dan Jembatan Di Provinsi Sumatera Selatan. *Emerging Statistics and Data Science Journal*, 1(1). <https://doi.org/10.20885/esds.vol1.iss.1.art6>
19. Putri, Winda Annisa, and Agus Frianto. "Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik)." *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* 7.2 (2019).
20. Raharjo, S. B., Masahere, U., & Widodo, W. (n.d.). *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan : studi tinjauan literatur*. 4(1), 143–156.
21. Raharjo, Santosa Budi, Usran Masahere, and Wahyu Widodo. "Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan: studi tinjauan literatur." *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)* (2023): 143-156.
22. Safitri, Vivi Irma, Dewi Susita, and Agung Wahyu Handaru. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Perusahaan Swasta." *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan* 3.3 (2022): 613-624.
23. Sari, Intan Pramitha, and Agoes Ganesha Rahyuda. "Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja pada bank saat pandemi COVID-19." *Bisma: Jurnal Manajemen* 8.2
24. Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research Methods for Business: A Skill- Building Approach* (8th ed.).
25. Simanjuntak, Chindy Krismawarti. "Pengaruh kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen

- organisasi." *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 8.2 (2020): 265.
26. Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan (Edisi Revisi)*. Alfabeta.
27. Syahputra, Muhammad Dedi, and Hasrudy Tanjung. "Pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3.2 (2020): 283-295.
28. Udayani, Ni Luh Putu Krishna, and Ni Nyoman Sunariani. "Budaya organisasi, pengembangan karir, job insecurity terhadap organisational citizenship behaviour dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening." *Jurnal Manajemen Bisnis* 15.2 (2018): 151-174.