



PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM MEDAN

**Rosanti Rosinta Simanullang¹, Betniar Purba², Riko Fridolend Sianturi³,
Pandapotan Sitompul⁴**

^{1,2,3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unika Santo Thomas Medan

e-mail: rosanti2702@gmail.com¹, betniarpurba20@gmail.com², fridolend03@gmail.com³,

pandapotan@ust.ac.id⁴

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine and analyze the influence of career development, job satisfaction, and employee commitment on employee performance at PT. Telkom Medan. The data were obtained through a questionnaire survey distributed to 80 (eighty) employees of PT. Telkom Medan. The sampling technique used was stratified random sampling, while the data analysis method employed was multiple linear regression using SPSS 25 software. This research applies a quantitative analytical method. Based on the results of the multiple linear regression analysis using SPSS 25, the regression equation is: $KK = 2.805 + 0,256 PK + 0,751 KK + 0,032 KK + ei$. Career development has a positive and significant effect on employee performance, with a t -value (1.684) > t -table (1.665). Job satisfaction also has a positive and significant effect on employee performance, with a t -value (5.270) > t -table (1.665). Employee commitment has a positive and significant effect on employee performance, with a t -value (0.312) < t -table (1.665). The F -test results show that the F -value is 125.601 > F -table value of 2.72, with a significance value of $0.000 < \alpha$ (0.05), indicating that H_0 is rejected and H_1 is accepted. This means that simultaneously, the variables of career development, job satisfaction, and employee commitment have a positive and significant influence on employee performance at PT. Telkom Medan. The coefficient of determination (R^2) is 0.832, which means that employee performance can be explained by career development, job satisfaction, and employee commitment by 83,2%, while the remaining 16,8% can be explained by other factors such as work discipline, workload, job stress, and others.

Keywords: Career Development, Job Satisfaction, Employee Commitment, Employee Performance.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Medan. Data diperoleh melalui survei kuesioner yang disebarkan kepada 80 (delapan puluh) karyawan PT. Telkom Medan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah stratified random sampling, sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 25. Penelitian ini menerapkan metode analisis kuantitatif. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 25, persamaan regresi adalah: $KK = 2,805 + 0,256 PK + 0,751 KK + 0,032 KK + ei$. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t (1,684) > t tabel (1,665). Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t (5,270) > t tabel (1,665). Komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t -hitung (0,312) < t -tabel (1,665). Hasil uji F menunjukkan nilai F -hitung sebesar 125,601 > nilai F -tabel sebesar 2,72, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha$ (0,05) yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya secara simultan variabel pengembangan karir, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Medan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,832 yang berarti kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pengembangan karir, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan sebesar 83,2%, sedangkan sisanya sebesar 16,8% dapat dijelaskan oleh faktor lain seperti disiplin kerja, beban kerja, stres kerja, dan lain-lain.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sekarang ini kemajuan teknologi berkembang pesat dan peran mesin-mesin canggih hampir mengalahkan posisi manusia dalam perusahaan, namun tidak dapat dipungkiri bahwa peran aktif sumber daya manusia masih sangat menentukan dalam setiap kegiatan dunia usaha baik sektor industri maupun non industri, sehingga kontribusi karyawan akan sangat diperlukan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting yang dapat menjamin perkembangan dan kelangsungan hidup perusahaan, karena tanpa tenaga kerja yang profesional dan terampil sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terstruktur atau disusun yang didalamnya memiliki tujuan bersama.

Menurut Mangkunegara (2017:9), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu untuk merealisasikan kinerja yang baik secara kualitas dan kuantitas, maka harus diperhatikan berbagai faktor yang dapat mendukung hal tersebut. Diantaranya yaitu, pengembangan karir, kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Menurut Suntoyo (2017:43), pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Menurut Ghazali (2018:18), kepuasan kerja adalah rasa syukur yang dimiliki seseorang pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Robbins (2017:78), menyatakan komitmen karyawan merupakan usaha untuk mendefinisikan dan melibatkan diri dalam perusahaan dan tidak ada keinginan meninggalkan perusahaan tersebut.

PT. Telkom merupakan perusahaan yang menyediakan dan mengelola jaringan akses telekomunikasi secara *end to end* mulai dari tahap perencanaan, pembangunan hingga pengoperasian dan pemeliharaan jaringan akses *broadband* di Indonesia, seperti pemasangan jaringan *WiFi Indihome*. PT. Telkom Medan beralamat di Jl. Prof. H. M. Yamin No.13 Medan, memiliki tenaga kerja karyawan tetap. Dalam menjalankan tugas, karyawan selalu diberikan target kinerja yang harus dicapai, ini berguna untuk melihat hasil dari kinerja karyawan. Target tersebut dapat dijadikan acuan untuk melakukan perkembangan kinerja karyawan kedepannya. Pada tahun 2020, 2021 dan 2022, kinerja karyawan sangat baik karena adanya lonjakan kebutuhan internet akibat pandemi *covid-19* yang mendorong peningkatan pemasangan *WiFi*. Hal ini berdampak positif pada karyawan. Namun pada tahun 2023 pemasangan *WiFi* mulai menurun menjadi 88,24% dan pada tahun 2024 target belum tercapai dengan baik hanya mencapai 83,73%. Penyebabnya adalah persaingan antara profider dan pergeseran jaringan 5G. Kinerja karyawan selama tahun 2020-2024 mengalami fluktuasi. Hal ini diduga karena pengembangan karir, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan yang menurun di perusahaan.

Beberapa hasil penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini adalah: Penelitian yang dilakukan Arfi (2022) Pengaruh Penerapan *Assessment* dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Regional I. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji-t variabel pengembangan karir (X_2), nilai t_{hitung} (3,62) > t_{tabel} (1,67), dengan nilai signifikan $0,006 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Penelitian yang dilakukan Hanum, dkk (2021) Pengaruh Kompetensi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Jakarta Utara. Hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan hasil uji F diperoleh F_{hitung} (33,58) > F_{tabel} (2,96), dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Penelitian yang dilakukan Putri, dkk (2023) Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang. Hasil uji t (parsial) menghasilkan komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} (3,04) > nilai t_{tabel} (1,66), dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rahardjo (2019:12) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pendekatan strategi dan koheran untuk mengelola aset paling berharga milik organisasi, orang-orang yang bekerja diorganisasi baik secara individu maupun kolektif dan memberikan sumbangan untuk mencapai sasaran organisasi.

Menurut Rivai (2016:15) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi, karena karir merupakan kebutuhan yang harus dikembangkan dalam diri seorang karyawan sehingga mampu memotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut Widodo (2017:53), pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, penetapan, keberhasilan dan pemenuhan karir seseorang.

Menurut Komang (2018:34), pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir atas peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Indikator Pengembangan Karir

Menurut Masram (2017:31), bahwa ada beberapa indikator pengembangan karir, yakni:

- a. Latar belakang pendidikan, merupakan salah satu bahan acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan karir seorang karyawan, semakin tinggi latar belakang pendidikan seorang karyawan maka semakin besar pula harapan peningkatan karirnya, juga sebaliknya semakin rendah tingkat pendidikan seseorang karyawan maka biasanya akan susah mendapatkan pengembangan karirnya.
- b. Pelatihan, merupakan fasilitas yang diperoleh perusahaan untuk dapat membantu peningkatan kualitas kerja dan karir dimasa mendatang.
- c. Mutasi, merupakan kegiatan pemindahan tenaga kerja dari suatu unit ke unit kerja lain yang dianggap sejajar atau setingkat.
- d. Rotasi jabatan, merupakan peningkatan jabatan yang diawali dengan perpindahan karyawan dari jabatan lama ke jabatan yang lebih tinggi.
- e. Masa kerja, merupakan periode waktu yang telah dihabiskan oleh seorang karyawan dalam bekerja disuatu perusahaan, dihitung sejak pertama kali mulai bekerja hingga saat ini atau saat berhenti bekerja.

Menurut Rivai (2016:148), indikator pengembangan karir ada empat, yaitu:

- a. Kebutuhan karir. Membantu para karyawan dalam menyesuaikan kebutuhan – kebutuhan karir internal mereka sendiri.
- b. Pelatihan. Meningkatkan keterampilan karyawan dalam bidang operasional.
- c. Informasi karir. Memberikan informasi kebutuhan karir yang dibutuhkan untuk mengetahui kemungkinan jabatan yang dapat dicapai karyawan untuk mengembangkan karirnya.
- d. Pengembangan tenaga kerja. Memberikan program pendidikan dan pelatihan untuk karyawan meningkatkan potensi dalam dirinya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas maka dapat disintesakan indikator dalam pengembangan karir yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu: latar belakang pendidikan, pelatihan, mutasi, rotasi jabatan, masa kerja, kebutuhan karir, dan informasi karir.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2017:170), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan

seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Afandi (2018:74), kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:82), indikator kepuasan kerja adalah:

- a. Pekerjaan. Isi pekerjaan yang dilakukan seorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- b. Insentif. Insentif memiliki arti sebagai sebuah kompensasi atau penghasilan tambahan yang diberikan oleh perusahaan bagi para karyawannya karena sudah mencapai bahkan melebihi target yang diingat.
- c. Promosi. Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
- d. Rekan kerja. Seorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Menurut Robbins (2017:182), indikator kepuasan kerja adalah :

- a. Gaji. Yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksana kerja.
- b. Kondisi kerja yang mendukung. Yaitu keadaan pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- c. Bonus. Yaitu tambahan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan diluar gaji pokok mereka.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli dapat disintesis bahwa kepuasan kerja adalah perasaan dan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dengan indikator yang digunakan, yaitu pekerjaan, insentif, promosi, rekan kerja, gaji, kondisi kerja yang mendukung dan bonus.

Komitmen Karyawan

Menurut Sopiah (2018:156), komitmen karyawan pada organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap perusahaan mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai perusahaan. Menurut Luthans (2016: 248), komitmen karyawan adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Indikator Komitmen Karyawan

Menurut Soekidjan (2018:74), yang dapat dilihat pada karyawan adalah:

- a. Melakukan upaya penyesuaian, dengan cara agar cocok di organisasinya dan melakukan hal-hal yang diharapkan, serta menghormati norma-norma organisasi, menuruti peraturan yang berlaku.
- b. Kesetiaan, dengan cara membantu orang lain menghormati dan menerima hal-hal yang dianggap penting oleh atasan, bangga menjadi bagian dalam organisasi, serta peduli akan citra organisasi.
- c. Mendukung secara aktif, dengan cara bertindak mendukung misi memenuhi kebutuhan/misi organisasi dan menyesuaikan diri dengan misi organisasi.
- d. Melakukan pengorbanan pribadi, dengan cara menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi, pengorbanan dalam hal pilihan pribadi, serta mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi walaupun keputusan tersebut tidak disenangi.

Menurut Triatna (2017:122), adapun indikator komitmen karyawan yaitu:

- a. Keinginan kuat tetap sebagai anggota organisasi
Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi akan memiliki perasaan yang kuat untuk tetap berada didalam organisasi begitu pula sebaliknya.

- b. Keinginan untuk melakukan tindakan atas nama organisasi
Keinginan yang kuat pada diri seseorang untuk bertindak atas nama organisasi merupakan suatu komponen yang mencirikan bahwa seseorang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.
- c. Penerimaan tujuan perusahaan
Seorang yang memiliki komitmen yang tinggi akan menerima tujuan organisasi karena merasa memiliki organisasi, begitu pula sebaliknya.
- d. Tinggi rendahnya tingkat *turn over*
Tinggi rendahnya tingkat *turn over* menjadi unsur yang tumbuh dari komitmen individu terhadap organisasinya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disintesis bahwa indikator komitmen karyawan yaitu melakukan upaya penyesuaian, kesetiaan, mendukung secara aktif, melakukan pengorbanan pribadi, keinginan kuat tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk melakukan tindakan atas nama organisasi, penerimaan nilai dan tujuan perusahaan, tinggi rendahnya tingkat *turn over*.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67), bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Moeherton (2019:60), kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi, misi, organisasi yang digunakan yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:75), ada empat indikator kinerja karyawan yaitu:

- a. Kualitas. Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan biasanya diukur melalui ketetapan, keterampilan kerja, dan keberhasilan kerja.
- b. Kuantitas. Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan diselesaikan.
- c. Tanggungjawab. Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hal dan kewajiban ataupun kekuasaan.
- d. Kerjasama. Kemampuan bergaul dan menyelesaikan diri serta kemampuan untuk memberikan bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2020:124), indikator kinerja karyawan adalah:

- a. Hubungan kerja, merupakan penilaian berdasarkan sikap terhadap sesama karyawan maupun terhadap atasannya, serta kesediaan menerima perubahan-perubahan dalam bekerja.
- b. Kepemimpinan, merupakan cara atau gaya pemimpin dan memimpin perusahaan. Kuantitas kerja dapat dilihat dari volume keluaran target dalam kuantitas dan kontribusi lain seperti menyelesaikan pekerjaan tambahan berupa penambahan jam kerja.
- c. Keandalan kerja, pengukuran dari segi keandalan seseorang atau keandalan dalam melaksanakan tugas.
- d. Inisiatif, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan hal baru atau dalam mengerjakannya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas indikator yang penulis gunakan untuk kinerja karyawan yaitu: kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggungjawab, kerja sama, hubungan kerja, kepemimpinan, keandalan kerja, dan inisiatif.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono (2018:117). Berdasarkan definisi di atas, populasi merupakan objek atau



subjek yang berada pada suatu wilayah yang memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PT. Telkom Medan yang berjumlah 410 karyawan yang dibagi dalam bagian 13 unit.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2018:73). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini penulis menggunakan metode Stratified random sampling (sampel acak bertingkat) dimana populasi yang dijadikan sampel adalah 80 orang karyawan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan (X_3) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y).

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		b.80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.39993001
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.131
	Negative	-.093
Test Statistic		.131
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

Hasil uji statistik pada Tabel 1 menunjukkan nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* < ,05 (0,002 < 0,05 maka H_0 ditolak. Artinya data residual tidak terdistribusi normal.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

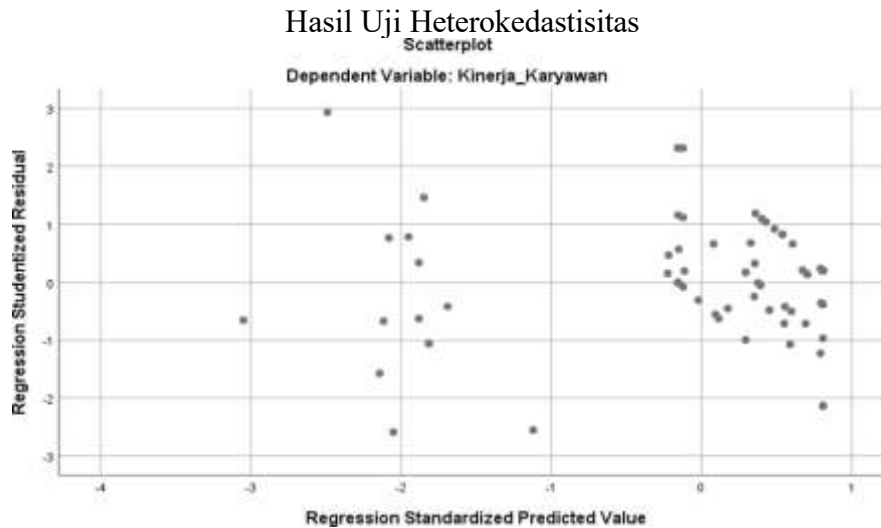
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tol	VIF
(Constant)		
Pengembangan_Karir	.160	6.237
Kepuasan_Kerja	.133	7.529
Komitmen_Karyawan	.192	5.199

a. *Dependent Variable:* Kinerja_Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh hasil bahwa nilai *tolerance* dari masing masing variabel independen > 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antara variabel bebas atau independen dan VIF juga terlihat masing-masing variabel independen memiliki nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka nol, titik- titik tidak hanya mengumpul diatas atau dibawah saja, penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang lemebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Teknis analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.805	1.666		1.684	.096
	Pengembangan Karir	.256	.138	.218	1.856	.067
	Kepuasan Kerja	.751	.143	.680	5.270	.000
	Komitmen Karyawan	.032	.101	.033	.312	.756

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan hasil uji estimasi regresi pada Tabel 3 , maka model regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut : $Y = 2.805 + 0,256X_1 + 0,751X_2 + 0,032X_3$. Hal ini berarti pengembangan karir, kepuasan kerja dan komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Medan. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresinya yang bertanda positif. Lebih lanjut persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan Nilai konstanta sebesar 2.805 artinya jika pengembangan karir, kepuasan kerja dan komitmen karyawan bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan sebesar 2.805. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 0.256 hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresinya. Artinya apabila nilai pengembangan karir naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0.256 dan apabila pengembangan karir turun 1 satuan maka kinerja karyawan turun sebesar 0.256. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 0.751 hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresinya. Artinya apabila nilai kepuasan kerja naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0.751 dan apabila kepuasan kerja turun 1 satuan maka kinerja karyawan turun sebesar 0.751. Komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 0.032 hal ini

ditunjukkan nilai koefisien regresinya. Artinya apabila nilai komitmen karyawan naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0.032 dan apabila komitmen karyawan turun 1 satuan maka kinerja karyawan turun sebesar 0.032. Dari persamaan regresi linear berganda diatas dapat disimpulkan bahwa yang paling dominan adalah kepuasan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Medan. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresinya yang bertanda positif.

Uji Hipotesis

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4527.598	3	1509.199	125.601	.000 ^b
	Residual	913.202	76	12.016		
	Total	5440.800	79			
a. <i>Dependent Variable:</i> Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (<i>Constant</i>), Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan						

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa pengembangan karir, kepuasan kerja dan komitmen karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Medan. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai F_{hitung} sebesar 125.601 > F_{tabel} sebesar 2.72 dan nilai signifikan F sebesar $0,000 < \alpha(0,05)$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara simultan nilai variabel pengembangan karir, kepuasan kerja dan komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Medan.

Hasil Uji t (Regresi Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji t (Regresi Parsial)

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.805	1.666		1.684	.096
	Pengembangan Karir	.256	.138	.218	1.856	.067
	Kepuasan Kerja	.751	.143	.680	5.270	.000
	Komitmen Karyawan	.032	.101	.033	.312	.756
a. <i>Dependent Variable:</i> Kinerja_Karyawan						

Sumber: Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan secara parsial pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan $\alpha = 0,05$ sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,665 dengan ketentuan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan untuk menentukan signifikansi variabel bebas dengan variabel terikat, maka dilihat dari nilai signifikan harus lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa; Nilai t_{hitung} (1.684) > t_{tabel} (1,665) dengan tingkat signifikan sebesar $0,096 > 0,05$ sehingga diambil Keputusan H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Medan. Nilai t_{hitung} (5.270) > t_{tabel} (1,665) dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga diambil Keputusan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Medan. Nilai t_{hitung} (0.312) < t_{tabel} (1,665) dengan tingkat signifikan sebesar $0,756 > 0,05$ sehingga diambil Keputusan H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya variabel komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Medan.

Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the

				Estimate
1	.912 ^a	.832	.826	3.46638
a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir, Kepuasan_Kerja, Komitmen_Karyawan				

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0.912 sama dengan 91,2% berarti yaitu pengembangan karir, kepuasan kerja dan komitmen karyawan mempunyai hubungan kuat dengan kinerja karyawan. Koefisien determinan (R^2) sebesar 0.832 artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pengembangan karir, kepuasan kerja dan komitmen karyawan sebesar 83,2% sedangkan 16,8% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain seperti disiplin kerja, beban kerja dan stress kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan, beberapa kesimpulan dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Medan yang ditunjukkan oleh koefisien regresinya 0.256 dan signifikansinya 0.096.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Medan yang ditunjukkan oleh koefisien regresinya 0.751 dan signifikansinya 0.000.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komitmen Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Medan yang ditunjukkan oleh koefisien regresinya 0.032 dan signifikansinya 0.756.
4. Secara simultan bahwa Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi 83,2%.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Edisi 1. Riau: Zanafa Publishing.
- Arfi, Muhammad. 2022. Pengaruh Penerapan Assessment dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Regional I, Other thesis, Fakultas Sosial Sains, Jurnal Pengembangan Wiraswasta.
- Ghozali. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanum, Qonita. Ali, Syarif. Fadlillah, Alnisa Min. 2021. Pengaruh Kompetensi Kerja Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Telkom Akses Jakarta Utara, Jurnal Manajemen Jasa, 4(1).
- Komang, A. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru.
- Luthans, F. 2016. Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: Andi
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 14. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masram, M. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Zifatama Jawa. Indonesia
- Putri, Elis Rahayu. Kurniawan, Agung. Sahabuddin, R. Burhanuddin. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang, Jurnal Syntax Admiration.
- Rahardjo, D. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori dan Praktik. Jakarta: Penerbit Andi.

- Ranupandojo, Heidjrachman dan Husnan, Suad. 2020. Manajemen Personalia. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Rivai. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi Ketiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins & Judge. 2017. Perilaku Organisasi. Edisi 16. Jakarta: Alih Bahasa. Ratna Saras Wati Selemba Empat.
- Soekidjan. 2018. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sopiah. 2018. Perilaku Organisasi. Yogyakarta : Andi Offset.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suntoyo, D. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Triatna, C. 2017. Perilaku Organisasi dan Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Widodo, Eko Suparno.2017. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.