



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 15086-15100

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh *Capability* Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pengatur Beban (UP2B) Sumatera Bagian Utara

Rexa Ananda Sufi^{1✉}, Hilma Harmen²

Universitas Negeri Medan

Email: rexaananda@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini guna melihat efek *Capability* dan Pengembangan Karir pada Kepuasan Kerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban (UP2B) Sumatera Bagian Utara. Mode penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif, teknik pengambilan sampe adalah sampling jenuh dengan jumlah sample ada sebanyak 51 Karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban (UP2B) Sumatera Bagian Utara. Data yang dipakai di penelitian ini ialah data primer yakni hasil kuesioner, serta data sekunder yang bersumber dari PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban (UP2B) Sumatera Bagian Utara. Teknik analisis data yang dipakai di penelitian ini ialah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, regresi linear berganda, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi pakai bantuan software SPSS. Perolehan studi ini melihatkan *Capability* berdampak positif dan signifikan sekaidah parsial pada kepuasan kerja, pengembangan karir berdampak positif dan signifikan sekaidah parsial pada kepuasan kerja, serta *Capability* dan pengembangan karir berdampak sekaidah positif dan signifikan sekaidah simultan pada kepuasan kerja. Uji koefisien determinasi melihatkan nilai R square 0,860 bermakna pengaruh *Capability* dan pengembangan karir pada kepuasan kerja sebesar 86,0% meski sisanya diimbasi oleh variable lain yang tak diuji dalam penelitian.

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

Abstract

This research is to see the effect of *Capability* and Career Development on Job Satisfaction of Employees of PT PLN (Persero) Load Regulatory Implementation Unit (UP2B) North Sumatra. This research mode uses a quantitative approach, the sampling technique is saturated sampling with a total sample of 51 employees of PT PLN (Persero) Load Regulatory Implementation Unit (UP2B) North Sumatra. The data used in this research is primary data, namely the results of the questionnaire, as well as secondary data sourced from PT PLN (Persero) Load Regulatory Implementation Unit (UP2B) North Sumatra. The data analysis techniques used in this research are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression, t test, f test, and coefficient of determination test using SPSS software. The results of this study show that *Capability* has a positive and significant partial effect on job satisfaction, career development has a positive and significant partial effect on job satisfaction, and *Capability* and career development have a positive and significant simultaneous effect on job satisfaction. The coefficient of determination test shows an R square value of 0.860, meaning that the effect of *Capability* and career development on job satisfaction is 86.0%, although the rest is influenced by other variables not tested in the study.

Keyword: *Capability, Career Development, Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

PT. PLN (Persero) ialah sebuah BUMN yang menangani seluruh bagian sistem kelistrikan Indonesia. Ketenagaan listrik perusahaan Belanda memasang pembangkit tenaga listrik di Indonesia pada akhir 1800-an. Pada era modern ini PLN berperan krusial guna kehidupan sehari-hari orang Indonesia, yakni listrik jadi salah satu hajat pokok terlebih bagi bisnis atau industri (Ayu, Pudjo & Sukidin, 2019).

Dalam perusahaan, manajemen sumber daya manusia punya peran krusial yakni betapa baik perusahaan bekerja, sejauh baik alur perusahaan bisa dijalankan dan sejauh goal yang sudah ditetapkan bisa dicapai (Nabila Gibran & Danny Ramadani, 2021).

Sulistiyowati (2021) mengungkapkan bahwa "Sumber daya manusia merupakan manusia dipekerjakaan di instansi selaku motor, pereka dan penyusun guna menggapai hajat organisasi. Semua pekerjaan itu, berefek pada kinerja organisasi yang hasilkan akan baik atau buruk. Maka dari itu, perusahaan harus memperhatikan setiap kepuasan kerja pegawai. Hal ini krusial sebab kepuasan kinerja pegawai yang menurun menghambat pencapaian atau tujuan dari suatu lembaga/instansi."

Kepuasan kerja merupakan mentalitas, emosi, dan perilaku karyawan memengaruhi sikap kerja karyawan. Kepuasan kerja berkait dengan keadaan emosional pekerja (Kurniawan, 2019). Pendapat lain mengatakan kepuasan kerja (Job Satisfaction) ialah

perasaan karyawan akan pencapaian dan kepuasan dari pekerjaan. Penilaian membantu menentukan apakah pekerjaan seseorang mencapai nilainya, memenuhi kebutuhan dasar, dan menentukan kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga bisa dilihat selaku kondisi emosional positif yang terkait dengan pekerjaan. Atau, seseorang bisa menggambarkan ketidakpuasan kerja selaku emosi negatif apa pun yang terkait dengan pekerjaan yang mengganggu atau mencegah pencapaian nilai-nilai yang terkait dengan pekerjaan. (Sepvian dkk, 2023).

Berdasar hasil wawancara peneliti di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban (UP2B) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban (UP2B) belum optimal. Karyawan diberikan pekerjaan diluar dari tanggungjawab utama mereka yang tidak sesuai dengan keahlian atau skill mereka. Contohnya seperti pegawai pada divisi umum dan keuangan melakukan pekerjaan dari divisi operasi sistem yaitu ikut serta dalam penanganan gangguan listrik. Hal ini berkaitan dengan indikator kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, dimana karyawan merasa tidak menyukai pekerjaan yang diberi kepadanya sebab tak setimpal dengan kemahiran dan keahlian yang dimilikinya.

Faktor yang mendominasi kepuasan kerja ialah *Capability* atau kemampuan (Sutrisno, 2019). Menurut (Wibowo, 2016) *Capability* atau kemampuan merupakan bakat dan pengetahuan pribadi yang dibutuhkan guna kinerja yang efisien dalam tanggung jawab pekerjaan dan standar profesional di tempat kerja mereka.

Menurut (Simanjourang, 2020) ada tiga keterampilan dasar guna melakukan tugas atau menyelesaikannya dengan baik. Kompetensi teknis (Technical Skill) mencakup pengetahuan dan keakraban dengan peralatan kerja, prosedur, dan proses. Keterampilan manusia (Human Skill), yang mengacu pada kemampuan organisasi guna bekerja dalam lingkungan yang nyaman, merupakan faktor kedua. Ketiga, kemampuan konseptual (Conceptual Skill) adalah kemampuan guna melihat gambar kasar dan memahami elemen penting dalam situasi.

Berdasar hasil wawancara terkait *Capability* pada pegawai PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban (UP2B) Sumatera Bagian Utara menunjuk bahwa tidak semua karyawan memiliki *Capability* atau kemampuan yang sejalan. Pegawai diberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuannya. Hal ini bisa tampak bagaimana saat mereka menyiapkan pekerjaannya yang berkaitan dengan indikator *Capability* itu sendiri yaitu pengetahuan (knowledge). Dimana pengetahuan dari karyawan tidak sejalan pekerjaan yang mereka kerjakan, karyawan juga sadar tidak sanggup pada pekerjaan yang telah diberi sehingga mengakibatkan tidak tercapainya target perusahaan. Kemampuan kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja, guna itu karyawan harus mempunyai

kemampuan dalam bidangnya guna melaksanakan tugas agar bisa menaikan kepuasan kerja mereka itu sendiri.

Beberapa penelitian telah dilakukan terkait pengaruh *Capability* pada kepuasan kerja hasil penelitian Simanjorang (2020) yaitu *Capability* punya dampak positif pada kepuasan kerja karyawan. Namun, hasil penelitian oleh Wijaya (2020) melihat *Capability* (kemampuan) berefek negative pada kepuasan kerja karyawan.

Selain *Capability*, pengembangan karir juga menjadi salah satu faktor yang mendampaki kepuasan kerja (Leonita, 2020). Menurut (Sutrisno, 2017:157) pengembangan karir adalah perancangan jalur karir yang mana deretan Peran atau posisi di mana seorang pekerja dapat naik jabatan dalam suatu organisasi dari level terendah ke level tertinggi. Penciptaan jalur karier mencetak identifikasi keterampilan kerja dan peluang pertumbuhan bagi karyawan untuk melancarkan tugas-tugas selanjutnya.

Sedangkan menurut (Padendan, 2017) pengembangan karir adalah upaya formal guna menaikan keterampilan diharapkan akan berefek di pembangunan dan peluasan pandangan, yang memberi kesempatan guna memperoleh peran jabatan yang memenuhi di kehidupan pekerja, pengembangan karir karyawan dapat dilakukan dengan kaidah pelatihan yang di beri organisasi.

Berdasar hasil wawancara terkait pengembangan karir pada pegawai PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban (UP2B) Sumatera Utara menunjuk bahwa indikator pengembangan karir yaitu pendidikan, pemberian pendidikan tidak dijalankan dengan adil. Hal ini ditandai dengan hanya karyawan yang sudah memiliki jabatan lebih tinggi yang mendapatkan pengembangan karir dengan memperoleh pendidikan gratis. Hal ini mengakibatkan karyawan lainnya mengalami penurunan kinerja yang berakibat pada ketidakpuasan kerja pegawai. Pengembangan karir dimaksudkan untuk membina dan mengembangkan karir pegawai dalam berbagai kaidah. Motivasi karier karyawan ditingkatkan oleh peningkatan ini, yang memiliki efek yang menguntungkan kepuasan kerja (Widayati, 2016).

Beberapa penelitian telah dilakukan terkait pengaruh pengembangan karir pada kepuasan kerja premis penelitian oleh Leonita (2020) yaitu pengembangan karir punya efek positif pada kepuasan kerja karyawan. Namun, hasil penelitian oleh Alvianto, dkk (2020) menunjuk pengembangan karir berefek negatif tidak signifikan kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

1) Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini ialah semua pegawai PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut yang jumlah 51 karyawan dengan status karyawan tetap. Teknik yang dipakai penelitian ini adalah teknik sample jenuh yakni pengambilan sample seluruh anggota atau elemen populasi dibuat peluang guna sample pada PT PLN (Persero) UP2B Sumbagut, yang jumlah 51 orang pegawai tetap.

2) Teknik Pengumpulan Data

Kebenaran ilmiah suatu penelitian hanya bisa dicapai jika menggunakan metode pengumpulan data yang tepat. Lebih jauh lagi, penggunaan metode yang sesuai mendukung pencapaian tujuan penelitian. Peneliti mengumpulkan info dengan kaidah sebagai berikut : (a) Wawancara & Observasi/pra-survey, (b) Studi Pustaka, (c) Angket/Kuesioner

3) Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas dipakai guna melihat kesahan suatu survey. Sebuah survei valid apabila asumsi pada pernyataan di kuesioner bisa memberi sebuah ungkapan yang bisa di ukur di kuesioner. Bila koefisien korelasi (r) lebih besar dari r tabel (0,361), maka pertanyaan itu dibilang valid (Situmorang,2014:89).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjuk seberapa percaya diri suatu alat pengukur, (Situmorang, 2014:89). Kemampuan seseorang untuk melancarkan tugas sesuai pendidikan formal, keahlian teknis, kompetensi guna memahami pekerjaan, dan panduan teknis guna peran tersebut (Situmorang, 2014:92).

4) Teknik Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

Sebelum data dipakai guna analisis pengujian hipotesis, terlebih dahulu data diuji berdasar pengujian asumsi klasik. Uji asumsi klasik dipakai guna memberi kejelasan persamaan regresi didapat punya presisi estimasi, tidak praduga dan konsistensi. Uji asumsi klasik teratas dari uji normalitas, uji multikolonieritas, uji autokolerasi dan uji heteroskedasitisitas.

b. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda dipakai guna melihat hubungan variable dependen dengan independen. Variable dependen dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja sedangkan variable independennya adalah *Capability* dan Pengembangan Karir.

c. Uji Hipotesis

- Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji t dimaksudkan guna mendapat sekaidah parsial apa ada efek yang signifikan dari variable independent (*Capability* (X1), Pengembangan Karir (X2)), pada variable dependent (Kepuasan Kerja (Y)). Nilai thitung akan ditolak dengan nilai ttabel. Kriteria pengambilan keputusan, yaitu: Ho diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$. Ha ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

- Uji Signifikan Parsial (Uji-f)

Pengujian ini dilancaarkan menolak antar F table dan F hitung. Bila F hitung $\leq F_{tabel}$ atau nilai sig. F $> 0,05$, maka disongsong bermakna *Capability* dan Pengembangan Karir sekaidah bersama-sama berefek pada Kepuasan Kerja. Kriteria pengambilan keputusan, yaitu: Ho diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$. Ha ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

- Koefisien Determinasi (R2)

Variasi variabel dependen bisa dibayangkan sekaidah akurat oleh koefisien determinasi dalam suatu model. Nilainya antara 0 dan 1. Nilai R2 dari variabel independen hanya bisa membayangkan satu variabel dependen. Jika suatu nilai mendekati 1, variabel bebas bisa menyediakan nyaris semua hal yang diharapkan guna menebak perubahan variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Uji Validitas

Variable	Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Hasil
<i>Capability</i>	Item 1	0,645	0.361	Valid
	Item 2	0,435	0.361	Valid
	Item 3	0,664	0.361	Valid
	Item 4	0,613	0.361	Valid
	Item 5	0,788	0.361	Valid
	Item 6	0,472	0.361	Valid
	Item 7	0,892	0.361	Valid
	Item 8	0,812	0.361	Valid
	Item 9	0,822	0.361	Valid
	Item 10	0,808	0.361	Valid
	Item 11	0,798	0.361	Valid
Pengembangan	Item 12	0,766	0.361	Valid
Karir	Item 13	0,697	0.361	Valid
	Item 14	0,636	0.361	Valid
	Item 15	0,772	0.361	Valid

	Item 16	0,674	0.361	Valid
	Item 17	0,791	0.361	Valid
	Item 18	0,798	0.361	Valid
	Item 19	0,776	0.361	Valid
	Item 20	0,830	0.361	Valid
	Item 11	0,774	0.361	Valid
	Item 22	0,754	0.361	Valid
	Item 23	0,728	0.361	Valid
Kepuasan Kerja	Item 24	0,707	0.361	Valid
	Item 25	0,447	0.361	Valid
	Item 26	0,727	0.361	Valid
	Item 27	0,568	0.361	Valid
	Item 28	0,712	0.361	Valid
	Item 29	0,519	0.361	Valid
	Item 30	0,822	0.361	Valid
	Item 31	0,663	0.361	Valid
	Item 32	0,736	0.361	Valid
	Item 33	0,746	0.361	Valid
	Item 34	0,788	0.361	Valid
	Item 35	0,686	0.361	Valid

Berdasarkan data pada tabel Menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari r tabel = 0,361

2) Uji Reliabilitas

NO	Variabel	Conbrach's Alpha	Conbrach's Alpha Standart	Keterangan
1	<i>Capability</i> (X ₁)	0,904	0,268	Reliabel
2	Pengembangan Karir (X ₂)	0,939	0,268	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Y)	0,929	0,268	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas seluruh variabel riset memiliki koefisien alpha (α) > 0,268, menunjukkan bahwa konsep pengukuran setiap yang diperoleh dari kuesioner akurat. Sehingga, instrument ini dapat digunakan dalam riset.

3) Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.64374033
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.060
Test Statistic		.088
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: Kuisisioner yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai Asymp.Sig (2-tailed) yang bernilai 0,200. Menurut Herlina (Ghozali, 2018) jika Sig > 0,05 maka data yang ada berdistribusi normal. Untuk penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikan karena lebih dari 0,05 (0,200 > 0,05), sehingga data dalam penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel nilai residual berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa data pada sampel bisa mewakili populasi.

4) Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error Beta	t			
1	(Constant)	9.606	1.866	5.147	.561		
	<i>Capability</i>	.435	.067	.475	6.527	.012	8.393
	Pengembangannya Karir	.511	.071	.525	7.219	.007	8.393

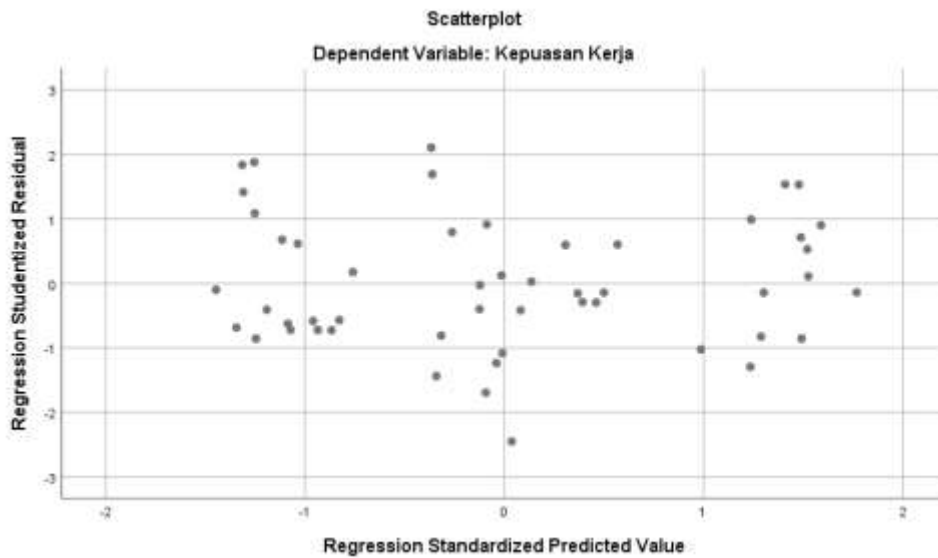
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Kuisisioner yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil dari pegujian Multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel bahwa Collinearity Statistics dimana pada nilai Tolerance dan VIF. Jika VIF <10 dan Tolerance Value >0,1, maka tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2018). Untuk itu, dari tabel

diatas dapat diketahui bahwa variabel X1 dan X2 tidak terjadi Multikolinearitas. Dikarenakan VIF dari variabel X1 dan X2 dibawah 10 atau <10 dan Tolerance Value dari variabel X1 dan X2 diatas 0,1 atau > 0,1.

5) Uji Heterokedasitas



Sumber: Kuisisioner yang diolah, 2024

Berdasarkan gambar diatas , menunjukkan bahwa titik -titik data menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan titik-titik data juga tidak membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini menunjukkan model regresi yang baik karena tidak terjadi ketidaknyamanan varian dari residual pada satu pengamatan terhadap pengamatan lainnya.

6) Teknik Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardize		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.606	1.866		5.147	.561
	<i>Capability</i>	.435	.067	.475	6.527	.012
	Pengembangan Karir	.511	.071	.525	7.219	.007

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Kuisisioner yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai Constant (a) sebesar 9,606 sedangkan nilai X1 dan X2 (b/koefisien regresi) sebesar 0,435 dan 0,511 sehingga persamaan regresi dapat di tulis sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 9,606 + 0,435X_1 + 0,511X_2 + e$$

Artinya:

- Nilai a sebesar 9,606 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Kepuasan Kerja belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel *Capability* sebagai X1, Pengembangan Karir sebagai X2. Jika variabel independen tidak ada maka variabel Kepuasan Kerja tidak mengalami perubahan.
- b1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,435, menunjukkan bahwa nilai variabel *Capability* mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Kerja. Artinya setiap kenaikan 1 satuan variabel *Capability*, maka akan mempengaruhi variabel Kepuasan Kerja (Y) akan sebesar 0,435. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- b2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,511 menunjukkan bahwa nilai variabel Pengembangan Karir mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Kepuasan Kerja. Artinya setiap kenaikan 1 satuan variabel Pengembangan Karir maka akan mempengaruhi variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,511. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

7) Uji t (Parsial)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.606	1.866		5.147	.561
	<i>Capability</i>	.435	.067	.475	6.527	.012
	Pengembangan Karir	.511	.071	.525	7.219	.007

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Kuisisioner yang diolah, 2024

Berdasarkan penelitian ini, ttabel dapat dilihat dari tabel distribusi t diperoleh angka ttabel sebesar 2,018. Berdasarkan tabel 4.16, maka dapat diketahui hasil berikut:

a. Pengaruh *Capability* Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS nilai t hitung Human Relation mempunyai taraf signifikansi $0,012 < 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel $6,527 > 2,018$. Sehingga secara signifikan dan secara parsial 65,27% *Capability* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hal tersebut, Ho diterima dan Ha ditolak.

b. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS nilai t hitung Pengembangan Karir mempunyai taraf signifikansi $0,007 < 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ $7,219 > 2,018$. Sehingga secara signifikan dan secara parsial 72,19% Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hal tersebut, H_0 diterima dan H_a ditolak.

8) Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11191.042	2	5595.521	76.554	.007 ^b
	Residual	349.468	48	7.281		
	Total	11540.510	50			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, *Capability*

Sumber: Kuisisioner yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel Anova diatas didapat nilai F tabel sebesar 76,554 dan nilai F tabel sebesar 3,220. Sehingga diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yakni $76,554 > 3,220$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dimaknai bahwa terdapat pengaruh *Capability* dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja secara simultan.

9) Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.985 ^a	.970	.860	2.698

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, *Capability*

Sumber: Kuisisioner yang diolah, 2024

Dari tabel 4.18 didapat nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,860. Artinya nilai R Square membuktikan jika variabel bebas (independent) berpengaruh terhadap variabel terikat (dependent) sejumlah 86,0 %. Akan tetapi, ada sebesar 14,0% dipengaruhi oleh variabel lain.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) *Capability* memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban (UP2B) Sumatera Bagian Utara. Terlihat dari nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu $6,527 > 2,018$. Sedangkan nilai Sig. atau signifikan normal atau ($0,014 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa secara positif sebesar 65,27% dan signifikan *Capability* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban (UP2B) Sumatera Bagian Utara.
- 2) Pengembangan Karir memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban (UP2B) Sumatera Bagian Utara. Terlihat dari nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu $7,219 > 2,018$. Sedangkan nilai Sig. atau signifikan normal atau ($0,007 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa secara positif sebesar 72,19% dan signifikan *Capability* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban (UP2B) Sumatera Bagian Utara.
- 3) *Capability* dan Pengembangan Karir memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban (UP2B) Sumatera Bagian Utara. Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,860. Artinya nilai Adjust R Square membuktikan jika variabel bebas (independent) berpengaruh terhadap variabel terikat (dependent) sejumlah 86,0 %.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P.2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan. Indikator). Riau: Zanafa Publishing
- Agustin, Ayu Putri, Pudjo Suharso, Dan Sukidin.2019.Strategi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Area Situondo. Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, Ilmu Sosial. Vol.13, No.1.
- Anwar Aa, Prabu, Mangkunegara. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: Rosda.
- Badriyah, Mila, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Pustaka Setia,. Bandung.
- Bahri Syaiful Dan Nisa Chairatun Yuni. 2017. The Effect Of Career Development And Work Motivation On Employee Job Satisfaction Bpjs Employment Branch Office Belawan. Scientific Journal Of Management & Business. Vol. 18. No. 1 : 9-15
- Bahri, Syaiful. 2018. Metode Penelitian Bisnis – Lengkap Dengan Teknik. Pengolahan Data Spss. Andi: Yogyakarta
- Bandu, I., Mendo, A. Y., & Rahman, E. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Maqna Hotel Gorontalo. Jambura,

5(3), 1095-1106.

- Biemann, T., Kearney, E., & Rousseau, D. M. (2020). The Effects Of *Capability* And Career Development On Job Satisfaction: A Multilevel Approach. *Journal Of Applied Psychology*, 105(4), 366-377. <https://doi.org/10.1037/apl0000428>
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- Candell, A. & Engström. 2021. M. Dental Hygienists' Work Environment: Motivating, Facilitating, But Also Trying. *Int. J. Dent. Hyg*, 8, 204–212.
- Campion, M. A., Campion, J. E., & Colbert, A. E. (2020). Competency-Based Work Design: A Review And Future Directions. *Journal Of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1002/job.2427>
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management (13th Ed.)*. Pearson Education.
- Dhyana Parashakti, R. And Ekhsan, M. 2021. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Samsung Electronics Indonesia, *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*.
- Faronsyah, M., & Trisninawati, T. 2020. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Jasa Raharja Putera Palembang. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 3(2), 113–121.
- Firdaus & Lusiana. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention, *Jurnal Ilmiah Manajemen Vol.4 No. 1 (2020)* 1 – 13
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (Ibm. Spss)*. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss*. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hani, T. Handoko. 2014. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :Bpfe-Yogyakarta.
- Hariyanto, B., Bojonegoro, P., Susanto, H., & Sulistyowati, A. 2021. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Sarana Prasarana Terhadap Kualitas Pelayanan Skck Melalui Kinerja Petugas Skck. In *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik (Vol. 4, Issue 2)*.
- Johnson, A., & Lee, M. (2020). Employee *Capability* And Job Satisfaction In Healthcare: An Empirical Study. *Healthcare Management Review*, 46(1), 101-115. [Doi:10.1097/Hmr.0000000000000267](https://doi.org/10.1097/Hmr.0000000000000267)
- Kasman, P. S. P., & Ali, H. 2022. Literature Review Factors Affecting Decision Making And Career Planning : Environment , Experience And Skill. *Dinasti International Journal Of*

Digital Business Management, 3(2), 219–231.

- Kinicki, A., & M. Fugate. 2016. Organizational Behavior: A Practical, Problem-Solving
- Komara, S., Abdurokhim, A., & Nendi, I. 2021. Tekanan Pekerjaan Berdampak Pada Motivasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(1), 23-36.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2015). Consequences Of Individuals' Fit At Work: A Meta-Analysis Of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, And Person-Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.
- Kurniawan, P. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(2).
- Kuvaas, B., & Dysvik, A. (2019). The Relationship Between Career Development And Job Satisfaction: The Role Of Employee Perceptions Of Development Opportunities. *International Journal Of Human Resource Management*, 30(15), 2332-2352. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1465225>
- Leonita, N. 2020. Determinasi Pengembangan Karier Dan Kinerja Pegawai Kompetensi Dan Beban Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), 155-167.
- Liao, H., & Huang, J. (2020). The Impact Of Career Development On Job Satisfaction: Evidence From Chinese Employees. *Journal Of Career Assessment*, 28(2), 223-237..
- Muazansyah, Iman. 2018. "Pengaruh Kemampuan Kerja (Work Ability) Dan Kualitas Kerja (Work Quality) Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Dinas Sosial Kabupaten Bangkalan". *Jurnal Aplikasi Administrasi, Universitas Kalimantan Utara*. Vol. 21 No.1, Mei 2018.
- Nabila Gibran, Danny Ramadani. 2021. The Effect Of Training And Career Development On Employee Performance. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* Volume 5, No. 3
- Nuryadi, Alvianto & Subiyanto, E. & Kurniawan, Ignatius. 2020. Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja: Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Outcome. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*. Vol, 6. 65-71.
- Padendan. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Sigi. *Jurnal Manajemen* Vol. 5 No. 12
- Parashakti, Ryani Dhyana, And Putriawati. 2020. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 1(3): 290–304.
- Parker, S. K., & Axtell, C. M. (2021). Career Development And Employee Satisfaction: The Role

Of Self-Development And Career Planning. *Journal Of Applied Psychology*, 106(2), 178-189. <https://doi.org/10.1037/Apl0000598>.

Raharjo, Paramita, & Warso. (2016). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Kemampuan Kognitif, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Media Neliti*.

Rivai, Veithzal. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Grafindo Persada.