

## Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bahtera Samudra Balikpapan

Indah Tirsia Regina Pomolango, Suhartono, Ridho Jun Prasetyo

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan

[indahtirsareginap@gmail.com](mailto:indahtirsareginap@gmail.com), [suhartono@stiebalikpapan.ac.id](mailto:suhartono@stiebalikpapan.ac.id), [ridhojun@stiebalikpapan.ac.id](mailto:ridhojun@stiebalikpapan.ac.id)

Artikel Masuk: 5 Agustus 2025 | Artikel di revisi: - | Artikel Di terbitkan : 30 April 2026

Visioner : Jurnal Manajemen dan Bisnis by STIE Balikpapan is licensed under CC BY 4.0

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Bahtera Samudra Balikpapan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 41 responden. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda menggunakan bantuan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial: pengembangan karir berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai  $t_{hitung} = 1,489 < t_{tabel} = 2,026$ , dan signifikansi = 0,0145. Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan dengan  $t_{hitung} = 2,175 > t_{tabel} = 2,026$ , dan signifikansi = 0,036. Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan  $t_{hitung} = 2,329 > t_{tabel} = 2,026$ , dan signifikansi = 0,025. Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan  $F_{hitung} = 35,916 > F_{tabel} = 2,859$  dan signifikansi = 0,001. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,863, yang berarti 72,4% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh pengembangan karir, kompensasi, dan disiplin kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir yang terarah, sistem kompensasi yang adil, dan tingkat disiplin kerja yang tinggi berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kepuasan karyawan dan mendukung pencapaian tujuan Perusahaan PT. Bahtera Samudra Balikpapan.

**Kata Kunci:** Pengembangan Karir, Kompensasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, PT. Bahtera Samudra Balikpapan.

### Abstract

*This study aims to determine the effect of career development, compensation, and work discipline on employee satisfaction at PT. Bahtera Samudra Balikpapan. The research method used is a quantitative approach with data collection techniques through distributing questionnaires to 41 respondents. Data analysis was carried out using multiple linear regression using SPSS version 27. The results of the study indicate that partially: career development has a positive but insignificant effect on job satisfaction with a  $t_{count} = 1.489 < t_{table} = 2.026$ , and significance = 0.0145. Compensation also has a positive and significant effect with  $t_{count} = 2.175 > t_{table} = 2.026$ , and significance = 0.036. Work discipline has a significant effect on job satisfaction with  $t_{count} = 2.329 > t_{table} = 2.026$ , and significance = 0.025. Simultaneously, the results of the F test show that the three independent variables together have a significant effect on job satisfaction, with  $F_{count} = 35.916 > F_{table} = 2.859$  and significance = 0.001. The coefficient of determination ( $R^2$ ) value is 0.863, which means that 72.4% of the job satisfaction variable can be explained by career development, compensation, and work discipline. Thus, it can be concluded that directed career development, a fair compensation system, and a high level of work discipline contribute significantly to increasing employee satisfaction and supporting the achievement of PT. Bahtera Samudra Balikpapan Company's goals.*

**Keywords:** Career Development, Compensation, Work Discipline, Job Satisfaction, PT. Bahtera Samudra Balikpapan

## I. PENDAHULUAN

Dalam kondisi ekonomi yang semakin kompetitif, dunia bisnis mengalami persaingan yang semakin ketat. pertumbuhan perusahaan yang pesat dan peningkatan aktivitas ekonomi, yang ditandai dengan meningkatnya permintaan pasar, mendorong perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produk mereka. Tujuannya adalah untuk mempertahankan eksistensi dan daya Tarik perusahaan di mata konsumen. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan perlu menyadari pentingnya sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu factor kunci dalam produksi. Mengingat peran penting SDM, dalam perusahaan transportasi untuk memastikan kegiatan operasional berjalan lancar dan bisnis mencapai kesuksesan. dalam insdustri yang terus berubah, manajemen SDM yang baik adalah kunci utama untuk membentuk tim yang kuat, kompeten dan bekinerja secara optimal. Perusahaan harus memprioritaskan kepuasan karyawan yang bekerja secara optimal. Keppuasan kerja karyawan menjadi indicator keberhasilan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan mereka.

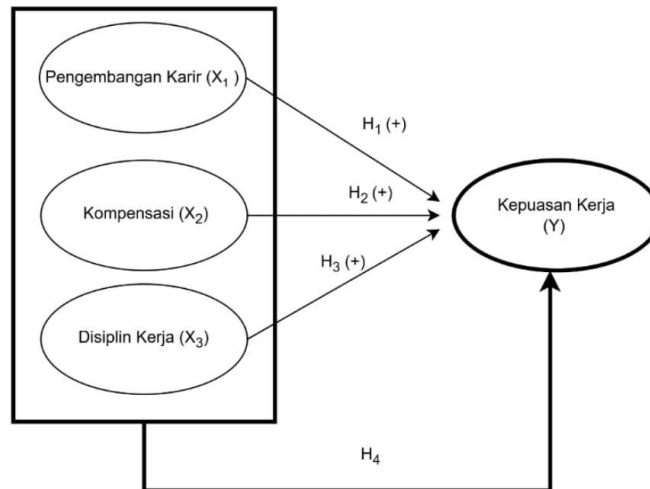
PT. Bahtera Samudra adalah Perusahaan yang bergerak di bidang transportasi dan logistik, menyediakan layanan yang efisien. Dengan tim professional, PT. Bahtera Samudra Perusahaan transportasi logistik memainkan peran yang sangat penting dalam perekonomian dalam menghadapi tantangan yang semakin pesat di insdustri jasa transportasi, Perusahaan ini memahami betul bahwa sumber daya manusia adalah aset terpenting yang perlu dikelola dengan baik. Kesadaran ini mendorong mereka untuk menjadikan kepuasan kerja karyawan sebagai fokus utama dalam strategi manajemen Perusahaan..

Kepuasan kerja karyawan PT. Bahtera Samudra diukur berdasarkan indikator yang telah ditetapkan mencakup berbagai aspek penting yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Meskipun Tingkat kepuasan karyawan PT. Bahtera Samudra Balikpapan saat ini masih baik, ada tren penurunan setiap tahun yang perlu jadi perhatian serius. Penurunan ini mengindikasikan adanya tantangan yang mungkin berasal dari perubahan zaman, serta faktor-faktor penting seperti Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Disiplin kerja. Ketiga elemen ini sangat kursial dalam membentuk kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan data internal PT. Bahtera Samudra Balikpapan, terjadi penurunan tren kepuasan kerja karyawan dari tahun 2021 hingga 2024. Grafik yang menunjukkan skor rata-rata kepuasan kerja pada tahun 2021: 79,6, tahun 2022: 75,1, tahun 2023: 72,4, tahun 2024: 70,8. Penurunan ini mengindikasikan bahwa semakin banyak karyawan yang merasa tidak puas dengan aspek kondisi kerja mereka, khususnya dalam aspek pengembangan karir, kompensasi, dan disiplin kerja. Fenomena utama yang teridentifikasi berdasarkan wawancara awal dengan karyawan antara lai: (1) pengembangan karir yang tidak jelas dan terbatasnya promosi jabatan, (2) Kompensasi yang di anggap tidak adil, terutama perbandingan antara beban kerja dan gaji yang diterima, (3) Penerapan disiplin kerja yang tidak konsisten, yang menimbulkan kecemburuan dan demotivasi di antara karyawan.

Fenomena ini memperkuat urgensi penelitian, karena penurunan kepuasan kerja dalam jangka Panjang dapat berdampak pada produktivitas, turnover karyawan, hingga menurunnya kinerja tim secara keseluruhan. Jika tidak segera ditangani, kondisi ini dapat mengancam stabilitas organisasi. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk memberikan dasar empiris bagi pengambilan kebijakan manajemen SDM dalam meningkatkan kepuasan kerja melalui strategi pengembangan karir, kompensasi yang adil, dan penegakan disiplin yang konsisten.

## II. METODE



**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran  
Sumber : Data diolah penulis, 2025

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data primer melalui kuesioner dan wawancara yang dilakukan pada karyawan PT. Bahtera Samudra Balikpapan., Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji atau mengonfirmasi hipotesis dengan menggunakan data numerik dalam analisis statistik untuk menyelesaikan masalah penelitian. Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan Microsoft Excel dan diuji dengan IBM SPSS Statistic Versi 27. Populasi penelitian ini terdiri dari 42 karyawan, sementara sampel yang diambil adalah 41 karyawan PT. Bahtera Samudra yang dipilih menggunakan purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung, wawancara dengan karyawan PT. Bahtera Samudra dan distribusi kuesioner dengan skala likert. Data sekunder diperoleh melalui studi literatur yang mencakup teori-teori terkait masalah penelitian.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji coba instrumen menggunakan responden sejumlah 41 orang dan variabel yang akan diuji terdiri dari variabel bebas yaitu pengembangan karir, kompensasi dan disiplin kerja, serta variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan untuk menguji alat ukur berupa angket digunakan korelasi antara tiap butir angket dengan total butir angket. Angka korelasi  $r$  hitung yang telah diperoleh kemudian dibandingkan dengan korelasi ( $r$ ) yang terdapat pada tabel dengan tingkat kesalahan 5% (0,05) dan jumlah  $n = 41 - 2$  diperoleh  $r_{tabel} = 0,308$ . Dalam penelitian ini adalah *valid* nilai dari masing-masing pernyataan memiliki nilai *Pearson Correlation* positif dan lebih besar dari pada nilai  $r_{tabel}$

## Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel yang digunakan layak digunakan untuk dianalisis lebih lanjut, yaitu dengan menghitung *Cronbach's alpha*. Syaratnya, nilai *Cronbach's alpha* harus lebih besar dari 0,6 agar dinyatakan handal (reliabel). Namun, jika nilai *Cronbach's alpha* < 0,6 maka variabel tersebut dinyatakan tidak handal. Dengan nilai *r* tabel signifikansi 0,05 (5%) dan  $n = 41$  responden, menjelaskan tentang hasil reliabilitas terhadap angket pengembangan karir ( $X_1$ ) = 0,929, kompensasi ( $X_2$ ) = 0,939, disiplin kerja ( $X_3$ ) 0,960 dan Kepuasan Kerja ( $Y$ ) = 0,955 diperoleh Cronbach Alpha untuk setiap variabel lebih besar dari angka Cronbach Alpha (0,60) sehingga seluruh angket dinyatakan reliabel dan dapat dikatkan seluruh variabel adalah reliabel serta dapat dijadikan sebagai instrument pengukuran.

**Tabel 1. Hasil Uji Realibilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Pengembangan Karir ( $X_1$ )	0,929	0,60	Reliabel
2	Kompensasi ( $X_2$ )	0,939	0,60	Reliabel
3	Disiplin kerja ( $X_3$ )	0,960	0,60	Reliabel
4	Kepuasan Kerja ( $Y$ )	0,955	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Output Spss 27, 2025

## Uji Statistik Deskriptif

**Tabel 2. Hasil Uji Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengembangan Karir	41	19,00	53,00	39,41	9.165
Kompensasi	41	21,00	50,00	34,41	8.109
Disiplin Kerja	41	12,00	48,00	35,95	8.992
Kepuasan Kerja	41	18,00	60,00	41,02	10.389
Valid N (listwise)	41				

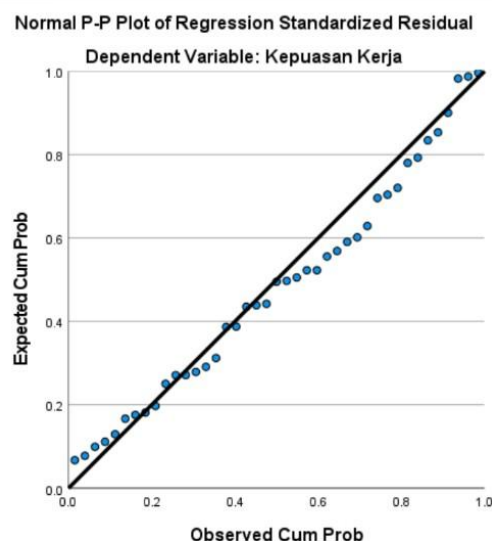
Sumber: Hasil Output SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif pada tabel diatas, maka dapat dijelaskan bahwa distribusi data yang didapat oleh peneliti pada penelitian Untuk Variabel Pengembangan karir ( $X_1$ ) dengan jumlah data sebanyak 41 orang. Penelitian ini memiliki nilai *mean* sebesar 39,41, standar deviasi sebesar 9,165, nilai minimum sebesar 19,00 dan nilai maximum sebesar 53,00. Dimana pada hasil tersebut nilai standar deviasi < dari jumlah *mean* maka bersifat homogen atau simpanan baku rendah. Untuk variable Kompensasi ( $X_2$ ) dengan jumlah data sebanyak 41 orang. Penelitian ini memiliki nilai *mean* sebesar 34,41, standar deviasi sebesar 8,109, nilai minimum sebesar 21,00 dan nilai maximum sebesar 50,00. Dimana pada hasil tersebut nilai standar deviasi < dari jumlah *mean* maka bersifat homogen atau simpanan baku rendah. Untuk Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) dengan jumlah data sebanyak 41 orang. Penelitian ini memiliki nilai *mean* sebesar 35,95, standar deviasi sebesar 8,992, nilai minimum sebesar 12,00 dan nilai maximum sebesar 48,00. Dimana pada hasil tersebut nilai standar deviasi < dari jumlah *mean* maka bersifat homogen atau simpanan baku rendah. Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT. Bahtera Samudra Balikpapan, dengan jumlah data sebanyak 41 orang. Penelitian ini memiliki nilai *mean* sebesar 41,02, standar deviasi sebesar 10,389, nilai minimum sebesar 18,00 dan nilai maximum sebesar 60,00. Dimana pada hasil tersebut nilai standar deviasi < dari jumlah *mean* maka bersifat homogen atau simpanan baku rendah.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan angka  $0,001 < 0,05$ , yang mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal menurut uji Kolmogorov-Smirnov konvensional. bahwa grafik normal plot terlihat titik – titik menyebar disekitar garis diagonal, hal ini menunjukkan bahwa penyebarannya mengikuti dari garis normal grafik menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 2.** Grafik Normal P-Plot  
Sumber: Hasil Output Spss 27, 2025

## Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah ada korelasi antar variabel independen dalam model regresi yang terbentuk. Apabila ditemukan korelasi, maka pengujian menunjukkan adanya gejala multikolinieritas. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

**Hasil Tabel 3. Uji Multikolinearitas**

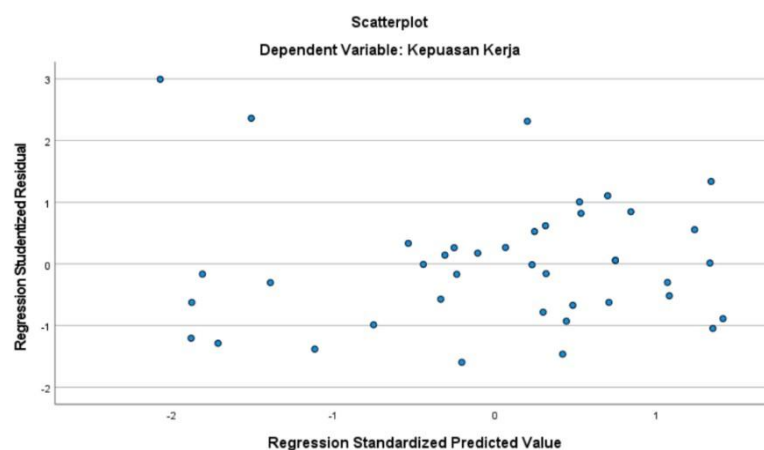
Model		Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengembangan karir	0,228	4,385
	Kompensasi	0,212	4,726
	Disiplin Kerja	0,462	2,163

Sumber: Hasil Output Spss, 2025

Berdasarkan tabel 4.8 dapat kita lihat hasil dari uji multikolinearitas, sebagai berikut:

- Nilai VIF dari pengembangan karir, kompensasi dan disiplin kerja lebih kecil atau di bawah 10 ( $VIF < 10$ ) yaitu 4,385, 4,726 dan 2,163. Hal ini berarti tidak terkena multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.
- Nilai tolerance dari pengembangan karir, kompensasi dan disiplin kerja lebih besar dari 0,10 yaitu 0,228, 0,212 dan 0,462. Hal ini berarti tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

## Uji Heteroskedalstisitals



**Gambar 3. Scatterplot**

Sumber: Hasil Output Spss 27, 2025

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu pada satu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada dua cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik. dapat kita lihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik - titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka berdasarkan metode grafik tersebut, **tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.**

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya (t -1). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi atau tidak terjadi autokorelasi. Untuk mengetahui apakah terjadi autokorelasi atau gangguan pada hubungan antar variabel yang diteliti, digunakan Durbin Watson (DW).

**Hasil Tabel 4. uji Autokolerasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,863 <sup>a</sup>	0,744	0,724	5,461	2,371
a. Predictors: ( <i>Constant</i> ) Pengembangan karir, Kompensasi, dan Disiplin kerja b. Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan					

Sumber: Hasil Output SPSS 27, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai durbin watson sebesar 2,371, berdasarkan ketentuan pengujian *durbin watson* yang telah dicantumkan  $dU < dw < 4 - dU$ ; berarti tidak ada korelasi positif maupun negatif.  $4 - dU = 2,3425$ , maka dapat dilihat  $1,6575 < 2,371 < 4 < 2,3425$ . Dapat disimpulkan bahwa model regresi diatas tidak terdapat masalah autokorelasi.

### Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen Pengembangan karir, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bahtra Samudra Balikpapan, selanjutnya akan di analisis untuk mendapatkan suatu kesimpulan yang akan dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan untuk instansi yang diteliti. Pembahasan yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan data yang telah diambil dari hasil responden Karyawan PT. Bahtera Samudra Balikpapan. Perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program *Software Statistical Package for Sosial Sciences* (SPSS) Versi 27.0

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,295	4,029		0,073	0,942
	Pengembangan Karir	0,294	0,197	0,295	0,145	0,145
	Kompensasi	0,503	0,232	0,393	0,036	0,036
	Disiplin Kerja	0,329	0,141	0,285	0,025	0,025

Sumber: Hasil Output SPSS 27, 2025

Berdasarkan hasil penelitian pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 27.0 maka di peroleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,295 + 0,294X_1 + 0,503X_2 + 0,329X_3 + 4,029e$$

Nilai koefisien Konstansta ( $\alpha$ ) sebesar 0,295 mempunyai arti apabila semua variabel independen yaitu pengembangan karir, kompensasi dan disiplin kerja adalah 0 maka kinerja guru bernilai 0,295 dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya bernilai 0 atau tetap (*ceteris paribus*).

1. Nilai  $\beta_1 = 0,294$  Pengembangan Karir ( $X_1$ ) mempunyai *Unstandardized coefficient* dengan arah positif sebesar 0,294. Artinya setiap kenaikan pengembangan karir sebesar 1 poin maka kepuasan karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,294 dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya bernilai 0 atau tetap (*ceteris paribus*).
2. Nilai  $\beta_2 = 0,503$  Kompensasi ( $X_2$ ) mempunyai *Unstandardized coefficient* dengan arah positif sebesar 0,503. Artinya setiap kenaikan kompensasi sebesar 1 poin maka kepuasan karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,503 dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya bernilai 0 atau tetap (*ceteris paribus*).
3. Nilai  $\beta_3 = 0,329$  Disiplin kerja ( $X_3$ ) mempunyai *Unstandardized coefficient* dengan arah positif sebesar 0,329. Artinya setiap kenaikan disiplin kerja sebesar 1 poin maka kepuasan karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,329 dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya bernilai 0 atau tetap (*ceteris paribus*).

### Uji koefisien determinasi parsial ( $r^2$ )

Analisis koefisien kolerasi digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variable variabel independent, yaitu pengembangan karir, kompensasi dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bahtera Samudra Balikpapan. Jika angka koefisien kolerasi menghasilkan nilai positif, maka variable bebas mengalami kenaikan maka varianel terikat juga mengalami kenaikan. hasil perhitungan dengan bantuan SPSS Versi 27.00. Berdasarkan

hasil perhitungan dari table diketahui R yaitu 0,863 artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara variable pengembangan karir( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_3$ ) Terhadap kepuasan kerja (Y)

### Uji koefisien determinasi ganda ( $R^2$ )

Dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 0,724 atau jika dipersentase menjadi 72%, maka 100% dikurangi dengan 72% adalah 28%. Dari hasil tersebut dapat diambil suatu keputusan bahwa nilai persentase kontribusi variabel Pengembangan karir( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kepuasan kerja (Y) memberikan pengaruh sebesar 72%, sedangkan sianya 28% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis diperlukan untuk menguji kebenaran selanjutnya, pengujian yang akan dilakukan adalah pengujian hipotesis secara parsial dengan uji-t dan pengujian hipotesis secara simultan menggunakan uji-F, hal ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh dari tiap-tiap variabel yang diteliti.

### Uji Parsial (t)

Uji hipotesis secara parsial pada penelitian ini menggunakan uji t dengan membandingkan nilai thitung terhadap ttabel pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  (0,05), dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana masing-masing variable bebas (X) secara parsial yang terdiri dari pengembangan karir ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ), terhadap variable terikat (Y) kepuasan kerja. Dalam pengujian ini peneliti menggunakan SPSS 27.

**Tabel 6. Hasil Uji Parsial (t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	0,295	4,029		0,073	0,942
	Pengembangan Karir	0,294	0,197	0,295	1,489	0,145
	Kompensasi	0,503	0,232	0,393	2,175	0,036
	Disiplin Kerja	0,329	0,141	0,285	2,329	0,025
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Sumber: Hasil Output SPSS 27, 2025

1. Pengujian Hipotesis Pertama ( $H_1$ ), Output SPSS menunjukkan pengembangan karir ( $X_1$ ) memiliki nilai *Unstandardized Coefficient* = 0,294,  $t_{hitung}$  sebesar 1,489 lebih kecil dari pada  $t_{tabel}$  sebesar 2,026 ini menunjukkan variabel  $X_1$  berpengaruh positif terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja). Sementara itu terkait signifikansi uji parsial menunjukkan nilai sig t yang didapatkan sebesar 0,145

- lebih besar dari 0,05 ini menunjukkan bahwa variabel Pengembangan karir (X1) tidak memiliki signifikansi terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Bahtera Samudra. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengembangan karir (X2) berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).
2. Pengujian Hipotesis Kedua ( $H_2$ ), Output SPSS menunjukkan Kompensasi ( $X_2$ ) memiliki nilai *Unstandardized Coefficient* = 0,503,  $t_{hitung}$  sebesar 2,175 lebih kecil dari pada  $t_{tabel}$  sebesar 2,026 ini menunjukkan variabel X2 berpengaruh terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja). Sementara itu terkait signifikansi uji parsial menunjukkan nilai sig t yang didapatkan sebesar 0,036 lebih besar dari 0,05 ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja (X2) memiliki signifikansi terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Bahtera Samudra. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).
  3. Pengujian Hipotesis Ketiga ( $H_3$ ), Output SPSS menunjukkan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai *Unstandardized Coefficient* = 0,329,  $t_{hitung}$  sebesar 2,329 lebih kecil dari pada  $t_{tabel}$  sebesar 2,026 ini menunjukkan variabel X2 berpengaruh terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja). Sementara itu terkait signifikansi uji parsial menunjukkan nilai sig t yang didapatkan sebesar 0,025 lebih besar dari 0,05 ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X3) memiliki signifikansi terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Bahtera Samudra. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja (X3) berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Anova <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3213,478	3	1071,159	35,916	0,001 <sup>b</sup>
	Residual	1103,489	37	29,824		
	Total	4316,976	40			
a. <i>Dependent Variable: Kepuasan Kerja</i>						
b. <i>Predictors: (constant), Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Disiplin Kerja</i>						

Sumber: Hasil Output SPSS, 2025

Hasil analisis Berdasarkan pada tabel 4.19 tersebut diperoleh  $F_{hitung} = 35,916 >$  dari  $F_{tabel} = 2,859$  dan menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai *P-Value* 0,001 dimana nilai probabilitas ini dibawah 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir, kompensasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bahtera Samudra Balikpapan.

#### 1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis 1 memperoleh hasil bahwa pengembangan karir (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Bahtera Samudra Balikpapan. Hasil yang diperoleh dari SPSS bahwa variabel. Hal tersebut ditunjukkan dengan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,489 < dari  $t_{tabel}$  2,026 dan nilai signifikansi sebesar 0,145, dan nilai *Unstandardized Coefficients B* = 0,294 (positif)

Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ( $<\alpha = 0,05$ ). Hal ini dapat dijelaskan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, penelitian ini menerima hipotesis pertama, maka dapat disimpulkan bahwa **H<sub>1</sub> ditolak**.

## 2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis 2 memperoleh hasil bahwa Kompensasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bahtera Samudra Balikpapan. Hasil yang diperoleh dari SPSS bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,175 > dari  $t_{tabel}$  2,026 dan nilai signifikansi sebesar 0,036, dan nilai *Unstandardized Coefficients B* = 0,503 (Positif). Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $<\alpha = 0,05$ ). Hal ini dapat dijelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, penelitian ini menerima hipotesis kedua, maka dapat disimpulkan bahwa **H<sub>2</sub> diterima**.

## 3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis 3 memperoleh hasil bahwa disiplin kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bahtera Samudra Balikpapan. Hasil yang diperoleh dari SPSS bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut ditunjukkan dengan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,329 > dari  $t_{tabel}$  2,026 dan nilai signifikansi sebesar 0,025, dan nilai *Unstandardized Coefficients B* = 0,329 (Positif). Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ( $>\alpha = 0,05$ ). Hal ini dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Dengan demikian, penelitian ini menerima hipotesis ketiga, maka dapat disimpulkan bahwa **H<sub>3</sub> diterima**.

## 4. Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis 4 hasil dari regresi linear berganda, dimana diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 35,916 dari  $F_{tabel}$  2,859 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Oleh karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $<\alpha = 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel pengembangan karir, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan atau bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan.

Dengan demikian, penelitian ini menerima hipotesis empat, maka dapat disimpulkan bahwa **H<sub>4</sub> diterima** dan dapat disimpulkan koefisien regresi variabel pengembangan karir, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan.

## IV. SIMPULAN

Secara parsial Pengembangan Karir (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bahtera Samudra Balikpapan. Secara parsial Kompensasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bahtera Samudra Balikpapan. Secara parsial Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bahtera Samudra Balikpapan. Berdasarkan analisis penelitian Secara simultan membuktikan bahwa pengembangan karir (X<sub>1</sub>), kompensasi (X<sub>2</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bahtera Samudra Balikpapan. Dalam hal ini berarti ketiga variabel tersebut secara bersama- sama memiliki pengaruh yang nyata dan penting dalam mempengaruhi Kepuasan kerja karyawan PT. Bahtera Samudra Balikpapan.

## DAFTAR RUJUKAN

- April Gunawan Malau, Larsen Barasa, Ajeng Putri Utami (2021). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Awak Kapal PT. Amas Iscindo Utama Journal stipjakarta. Vol. 1 No. 1. (2021)
- Farhan Nofandy, Didik Hadiyatno, Imam Arrywibowo. (2024) Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di PT. Pelayaran Agung Samudra Di Balikpapan. Journal Geokonomi. Vol. 15 No. 1.2024 (2024): EDISI KHUSUS SEMNAS FEB-UNIBA 2024.
- Feryani, Lilis (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, D. H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara.
- Marwansyah. (2015). *pengembangan karir (MSDM)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Muhammad Elfi Azhar, D. U. (2020). Vol. 4 No. 1. *Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, 46-60.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2017) *Organizational Behavior*, Seventeenth Edition, Global Edition, Pearson Education Limited.
- Rahman A. Andiansyah, M. S. (2021). jurnal manajemen bisnis dan transportasi dan logistik. *Pengaruh Kebijakan kompensasi dan kesempatan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pelaut di PT. Pelayaran Sentosa Tangguh*.
- Ramadlani, A. M. (2017). Pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Dok dan perkapalan Surabaya (PERSERO). *Volume 05 nomor 02, volume 05 nomor 02*, 2-8.
- Wanda Sofia Fauziah, T. N. (2024). Volume 9 Issue 3. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan kerja Nonfisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. ASDP Indonesia*, Volume 9 Issue 3, 351- 360.