



Fibonacci: Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Keuangan

| ISSN (Online) [3063-9387](https://doi.org/10.63217/fibonacci.v2i4) |

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

DOI: <https://doi.org/10.63217/fibonacci.v2i4>



Pengaruh Pengembangan Karir, Keterlibatan Karyawan, Komunikasi Internal dan Penghargaan terhadap Kepuasan Karyawan PT. Sun Star Prima Motor Siliwangi

Fidella Wijayanti Kurniawan¹, Bintang Narpati², Ferawaty Puspitorini³

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia

³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia

Corresponding Author: fidellawijayanti@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to analyze the influence of career development, employee engagement, internal communication, and rewards on employee satisfaction at PT. Sun Star Prima Motor. The study employed a quantitative approach with a survey method through the distribution of Likert-scale questionnaires. The population in this study was all 80 employees, with census sampling as the sampling technique, thus the entire population was included as respondents. Data analysis methods included validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis using SPSS. The results showed that partially, career development, employee engagement, internal communication, and rewards had a positive and significant effect on employee satisfaction. Furthermore, simultaneously, these four variables also significantly influenced employee satisfaction. This study indicates that increased targeted career development, active employee engagement, effective internal communication, and a fair and appropriate reward system can increase employee job satisfaction. Therefore, companies are advised to pay attention to and optimize these four aspects to improve employee performance and loyalty.*

Keywords: *Career Development, Employee Engagement, Internal Communication, Rewards, Employee Satisfaction*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir, keterlibatan karyawan, komunikasi internal, dan penghargaan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Sun Star Prima Motor Siliwangi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner skala Likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 80 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling sensus, sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Metode analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pengembangan karir, keterlibatan karyawan, komunikasi internal, dan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Selain itu, secara simultan ke empat variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa

peningkatan pengembangan karir yang terarah, keterlibatan karyawan yang aktif, komunikasi internal yang efektif, serta sistem penghargaan yang adil dan tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memperhatikan dan mengoptimalkan keempat aspek tersebut guna meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan.

Kata Kunci: Pengembangan Karir, Keterlibatan Karyawan, Komunikasi Internal, Penghargaan, Kepuasan Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam konteks organisasi atau perusahaan, terdapat kebutuhan yang tak terelakkan terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai tenaga kerja dan kualitas SDM. SDM tidak hanya merujuk pada sumber daya alam, melainkan juga pada peran manusia sebagai sumber daya yang berharga bagi organisasi (Darma Sabri *et al.*, 2024).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Kepuasan kerja menjadi salah satu indikator penting karena berhubungan dengan produktivitas, loyalitas, komitmen, dan kinerja karyawan. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat mengakibatkan meningkatnya absensi, menurunnya produktivitas, dan tingginya turnover karyawan (Siregar & Rizky, 2025). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor manajemen sumber daya manusia, seperti pengembangan karir, keterlibatan karyawan, komunikasi internal, dan penghargaan (Tahir *et al.*, 2023).

Pengembangan karir yang terencana dapat memberikan kejelasan jalur karir sehingga meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan (Novitiya & Putranta, 2025). Selain itu, keterlibatan karyawan yang tinggi mendorong partisipasi aktif dalam organisasi dan berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja (Galu *et al.*, 2025).

Komunikasi internal yang efektif juga berperan dalam menciptakan keterbukaan, membangun kepercayaan, serta meningkatkan kerja sama antarpegawai (Mukti, 2025). Sementara itu, penghargaan yang diberikan perusahaan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi karyawan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja (Agustin, 2024).

Fenomena tersebut menunjukkan belum ada kepuasan kerja karyawan di PT Sun Star Prima Motor yang masih perlu ditingkatkan. Rendahnya kepuasan kerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerja, peningkatan *turnover intention*, dan menurunnya loyalitas terhadap perusahaan. Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir, keterlibatan karyawan, komunikasi internal, dan penghargaan terhadap kepuasan kerja di PT Sun Star Prima Motor, agar perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan dan dapat mengambil langkah perbaikan yang tepat (Telaumbanua *et al.* 2025)

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif atau kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji dan menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Pendekatan ini menekankan pada pengujian hipotesis yang dirumuskan berdasarkan teori dan temuan empiris sebelumnya. Pendekatan asosiatif digunakan karena penelitian ini berfokus pada hubungan antara variabel Pengembangan Karir, Keterlibatan Karyawan, Komunikasi Internal, dan Penghargaan dengan Kepuasan Karyawan. Sementara itu, pendekatan kausal dipilih karena penelitian tidak hanya ingin mengetahui ada atau tidaknya hubungan antarvariabel, tetapi juga menguji besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan perusahaan pada PT Sun Star Prima Motor Siliwangi, Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian.

Berdasarkan teknik *sensus sampling* dengan beberapa kriteria yang telah ditetapkan. Total populasi seluruh karyawan PT Sun Star Prima Motor adalah 80 karyawan, sehingga seluruh anggota populasi masih dapat dijangkau dan dijadikan responden. Teknik ini dipilih karena data yang diperoleh lebih representatif karena mencerminkan kondisi seluruh karyawan serta mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan pengambilan sampel.

Metode Analisis Data

Metode analisis data merupakan proses pengolahan data mentah menjadi informasi yang bermakna untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis secara empiris. Dalam penelitian ini, analisis dilakukan secara kuantitatif dengan bantuan software Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 26 karena mampu mengolah data secara akurat dan sistematis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil PT Sun Star Prima Motor Siliwangi

PT Sun Star Prima Motor merupakan bagian dari grup Sun Motor yang didirikan oleh Bapak dan Ibu Sundoro Hosea pada tahun 1974 di Solo, Jawa Tengah. Awalnya perusahaan beroperasi dengan nama UD Sun Motor yang bergerak di bidang kredit mobil. Seiring perkembangan usaha, Sun Motor tumbuh menjadi salah satu perusahaan otomotif besar di Indonesia yang bergerak dalam penjualan mobil dan sepeda motor serta dipercaya oleh berbagai Agen Tunggal Pemegang Merek (ATPM). Saat ini Sun Motor memiliki lebih dari 50 cabang yang tersebar di berbagai kota besar di Indonesia, termasuk 26 cabang utama Mitsubishi.

Selain bisnis otomotif, Sun Motor juga melakukan diversifikasi usaha ke bidang properti, jasa keuangan, dan penyewaan kendaraan. Beberapa unit bisnis yang berhasil dikembangkan antara lain Hotel Novotel Solo, The Phoenix Hotel Yogyakarta, Novotel Semarang, Ibis Solo, dan Best Western Premier Solo.

PT Sun Star Prima Motor memiliki visi menjadi salah satu perusahaan terkemuka yang mampu menciptakan nilai bagi para pemangku kepentingan (stakeholders). Untuk mewujudkan visi tersebut, perusahaan menjalankan misi berupa mengantisipasi kebutuhan pelanggan, menerapkan manajemen yang profesional dan berintegritas, mengembangkan sumber daya manusia serta memberikan penghargaan atas prestasi kerja, mengembangkan budaya inovatif, dan menerapkan tata kelola perusahaan yang baik.

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Pengembangan Karir (X1)

Variabel	Kefisien Korelasi (R Hitung)	R tabel	Keterangan
Pengembangan Karir (X1)			
X1.1	0,424	0,361	Valid
X1.2	0,632	0,361	Valid
X1.3	0,606	0,361	Valid
X1.4	0,747	0,361	Valid
X1.5	0,764	0,361	Valid
X1.6	0,626	0,361	Valid
X1.7	0,692	0,361	Valid

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Pengembangan Karir (X1), diketahui bahwa seluruh item pernyataan dari X1.1 sampai dengan X1.7 memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,361) serta nilai signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa

seluruh item pernyataan pada variabel Pengembangan Karir (X1) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 2. Uji Validitas Keterlibatan Karyawan (X2)

Variabel	Kefisien Korelasi (R Hitung)	R tabel	Keterangan
Keterlibatan Karyawan (X2)			
X2.1	0,669	0,361	Valid
X2.2	0,658	0,361	Valid
X2.3	0,789	0,361	Valid
X2.4	0,536	0,361	Valid
X2.5	0,807	0,361	Valid
X2.6	0,741	0,361	Valid
X2.7	0,767	0,361	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Keterlibatan Karyawan (X2), seluruh item pernyataan dari X2.1 sampai dengan X2.7 menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,361) dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Oleh karena itu, seluruh item pada variabel Keterlibatan Karyawan (X2) dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 3. Uji Validitas Komunikasi Internal (X3)

Variabel	Kefisien Korelasi (R Hitung)	R tabel	Keterangan
Komunikasi Internal (X3)			
X3.1	0,694	0,361	Valid
X3.2	0,777	0,361	Valid
X3.3	0,856	0,361	Valid
X3.4	0,652	0,361	Valid
X3.5	0,761	0,361	Valid
X3.6	0,811	0,361	Valid
X3.7	0,658	0,361	Valid

Hasil uji validitas pada variabel Komunikasi Internal (X3) menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dari X3.1 sampai dengan X3.7 memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,361) serta nilai signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel Komunikasi Internal (X3) dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian

Tabel 4. Uji Validitas Penghargaan (X4)

Variabel	Kefisien Korelasi (R Hitung)	R tabel	Keterangan
Penghargaan (X4)			
X4.1	0,724	0,361	Valid
X4.2	0,779	0,361	Valid
X4.3	0,775	0,361	Valid
X4.4	0,725	0,361	Valid
X4.5	0,772	0,361	Valid
X4.6	0,874	0,361	Valid
X4.7	0,841	0,361	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Penghargaan (X4), diketahui bahwa seluruh item pernyataan dari X4.1 sampai dengan X4.7 memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,361) dan nilai signifikansi $< 0,05$. Oleh karena itu, seluruh item pada variabel Penghargaan (X4) dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 5. Uji Validitas Kepuasan Karyawan (Y)

Variabel	Kefisien Korelasi (R Hitung)	R tabel	Keterangan
Kepuasan Karyawan (Y)			
Y1.1	0,776	0,361	Valid
Y1.2	0,864	0,361	Valid
Y1.3	0,658	0,361	Valid
Y1.4	0,770	0,361	Valid
Y1.5	0,875	0,361	Valid
Y1.6	0,882	0,361	Valid
Y1.7	0,790	0,361	Valid

Berdasarkan hasil perhitungan, seluruh item pernyataan pada variabel Y, yaitu Y1.1 sampai dengan Y1.7, memiliki nilai koefisien korelasi (r hitung) yang lebih besar dari r tabel (0,361) serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kepuasan karyawan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Reliabilitas	Keterangan
Pengembangan Karir	0,747	0,60	Reliabel
Keterlibatan Karyawan	0,828	0,60	Reliabel
Komunikasi Internal	0,867	0,60	Reliabel
Penghargaan	0,892	0,60	Reliabel
Kepuasan Karyawan	0,903	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Pengembangan Karir sebesar 0,747, Keterlibatan Karyawan sebesar 0,828, Komunikasi Internal sebesar 0,867, Penghargaan sebesar 0,892, dan Kepuasan Karyawan sebesar 0,903. Seluruh nilai Cronbach's Alpha tersebut lebih besar dari standar reliabilitas yaitu 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan instrumen yang digunakan memiliki tingkat konsistensi yang baik sehingga layak digunakan dalam penelitian

Uji Normalitas

**Tabel 7. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.15437996
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.078
	Negative	-.111
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.016 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.256 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound .244
		Upper Bound .267

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Data Diolah (2026)

Hasil uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test yang kedua menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) lebih besar dari 0,05. Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Kondisi ini menandakan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi salah satu asumsi klasik, yaitu asumsi normalitas, sehingga layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji Multikolinieritas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

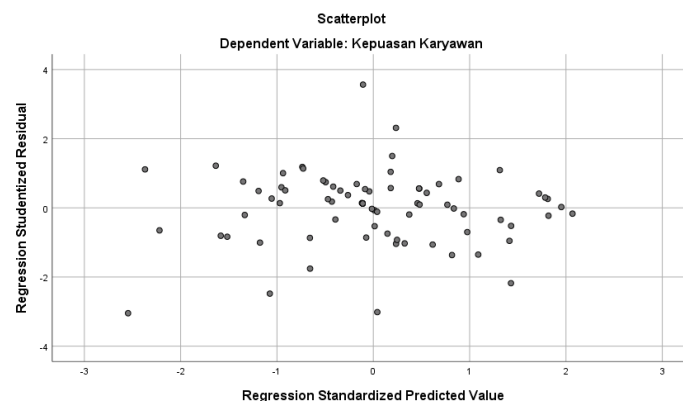
		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.802	2.750		-1.019	.312		
	Pengembangan Karir	.061	.112	.045	.540	.591	.519	1.927
	Keterlibatan Karyawan	.406	.135	.319	3.012	.004	.326	3.067
	Komunikasi Internal	.090	.108	.080	.827	.411	.394	2.536
	Penghargaan	.534	.112	.496	4.752	.000	.335	2.982

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel Coefficients, diketahui bahwa nilai VIF variabel Pengembangan Karir (X1) adalah 1.927, variabel Keterlibatan Karyawan (X2) adalah 3.067, variabel Komunikasi Internal (X3) adalah 2.536 dan variabel Penghargaan (X4) adalah 2.982 yang dimana berarti nilai dari masing-masing variabel <10. Nilai tolerance value variabel X1 adalah 0,519, variabel X2 adalah 0,326, variabel X3 adalah 0,394 dan variabel X4 adalah 0,335 yang dimana berarti nilai dari masing-masing variabel >10. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa variabel X1-X4 tidak terjadi multikolinieritas sehingga mode regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah (2026)

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik Scatterplot, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi.

Uji Analisis Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.802	2.750		-1.019	.312	
	Pengembangan Karir	.061	.112	.045	.540	.591	1.927
	Keterlibatan Karyawan	.406	.135	.319	3.012	.004	3.067
	Komunikasi Internal	.090	.108	.080	.827	.411	2.536
	Penghargaan	.534	.112	.496	4.752	.000	2.982

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 9, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = -2,802 + 0,061 + 0,406 + 0,090 + 0,534 + e$$

1. Nilai a sebesar -2.802 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu Pengembangan Karir (X1), Keterlibatan Karyawan (X2), Komunikasi Internal (X3) dan Penghargaan (X4).
2. β_1 (Nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,061 bernilai positif, yang berarti bahwa Pengembangan Karir meningkatkan Kepuasan Karyawan.
3. β_2 (Nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,406 bernilai positif, yang berarti bahwa Keterlibatan Karyawan meningkatkan Kepuasan Karyawan.
4. β_3 (Nilai koefisien regresi X3) sebesar 0,090 bernilai positif, yang berarti bahwa Penghargaan meningkatkan Kepuasan Karyawan.

Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.726	.711	2.211

a. Predictors: (Constant), Penghargaan, Pengembangan Karir, Komunikasi Internal, Keterlibatan Karyawan

b. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan tabel 10, hasil uji koefisien determinasi adalah 0,711 dimana artinya 71,1% variabel Pengembangan karir, Keterlibatan Karyawan, dan Komunikasi Internal dan Penghargaan berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 28,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Uji Parsial Uji (t)

Tabel 11. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.802	2.750		-1.019	.312	
	Pengembangan Karir	.061	.112	.045	.540	.591	1.927
	Keterlibatan Karyawan	.406	.135	.319	3.012	.004	3.067
	Komunikasi Internal	.090	.108	.080	.827	.411	2.536
	Penghargaan	.534	.112	.496	4.752	.000	2.982

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber: Data diolah (2026)

1. Uji Hipotesis Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Karyawan dari hasil di atas bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $0,540 < 1,992$ dengan $sig = 0,591$. Karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai $sig > 0,05$, H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa "Pengembangan Karir" tidak berpengaruh positif terhadap "Kepuasan Karyawan"
2. Uji Hipotesis Keterlibatan Karyawan terhadap Kepuasan Karyawan dari hasil di atas bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,012 > 1,992$ dengan $sig = 0,004$. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig < 0,05$, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa "Keterlibatan Karyawan" berpengaruh positif dan signifikan terhadap "Kepuasan Karyawan"
3. Uji Hipotesis Komunikasi Internal terhadap Kepuasan Karyawan dari hasil di atas bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,827 < 1,992$ dengan $sig = 0,411$. Karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai $sig > 0,05$, H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa "Komunikasi Internal" tidak berpengaruh positif terhadap "Kepuasan Karyawan"
4. Uji Hipotesis Penghargaan terhadap Kepuasan Karyawan dari hasil di atas bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,752 > 1,992$ dengan $sig = 0,000$. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig < 0,05$, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa "Penghargaan" berpengaruh positif dan signifikan terhadap "Kepuasan Karyawan"

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 12. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	969.321	4	242.330	49.568	.000 ^b
	Residual	366.667	75	4.889		
	Total	1335.988	79			

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

b. Predictors: (Constant), Penghargaan, Pengembangan Karir, Komunikasi Internal, Keterlibatan Karyawan

Sumber: Data diolah (2026)

$$\begin{aligned}
 F_{tabel} &= f(k; n - k - 1) \\
 &= f(4; 75) = 2,49
 \end{aligned}$$

Interpretasinya adalah dari table 12 tersebut dapat diketahui nilai signifikansi untuk X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 terhadap variabel Y sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} 49,568 >$ dari nilai $t_{tabel} 2,49$ hal ini membuktikan bahwa H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima yang dimana artinya terdapat pengaruh pengembangan karir, keterlibatan karyawan, komunikasi internal dan penghargaan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Karyawan

Berdasarkan hasil uji t , diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Pengembangan Karir sebesar 0,540 yang lebih kecil dari $t_{tabel} 1,992$ dengan nilai signifikansi $0,591 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara signifikan, pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pengembangan karir yang jelas dapat mendorong kepuasan karyawan untuk bekerja lebih koefisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kepuasan Karawan

Berdasarkan hasil uji t , diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel keterlibatan karyawan sebesar 3,012 yang lebih besar dari $t_{tabel} 1,992$ dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

kepuasan karyawan. Semakin tinggi tingkat keterlibatan karyawan, seperti partisipasi kerja, keberhasilan organisasi, pencapaian tujuan, keberhasilan perusahaan semakin baik pula kepuasan yang dihasilkan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan karyawan karena mereka lebih terorganisir dan efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung untuk variabel Komunikasi Internal sebesar 0,827 yang lebih kecil dari t tabel 1,992 dengan nilai signifikansi $0,411 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara signifikan, Komunikasi Internal tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa Komunikasi Internal yang jelas dapat mendorong kepuasan karyawan untuk bekerja lebih keras dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh Penghargaan Terhadap Kepuasan Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung untuk variabel penghargaan sebesar 4,752 yang lebih besar dari t tabel 1,992 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Semakin tinggi tingkat penghargaan, seperti kehadiran, keinginan untuk pindah, kinerja karyawan, kenyamanan kerja semakin baik pula kepuasan yang dihasilkan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa penghargaan yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan karyawan karena mereka lebih terorganisir dan efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

Pengaruh Pengembangan Karir, Keterlibatan Karyawan, Komunikasi Internal dan Penghargaan Terhadap Kepuasan Karyawan

Kepuasan Karyawan secara Simultan Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 49,568 yang lebih besar dari F tabel 3,39, dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa secara simultan, pengembangan karir, keterlibatan karyawan, komunikasi internal dan penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, pengembangan karir dan komunikasi internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan PT Sun Star Prima Motor. Sebaliknya, keterlibatan karyawan dan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Selain itu, pengembangan karir, keterlibatan karyawan, komunikasi internal, dan penghargaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dan penghargaan merupakan faktor yang paling berperan dalam meningkatkan kepuasan karyawan di PT Sun Star Prima Motor.

REFERENSI

- Agustin, S. (2024). Pengaruh Sistem Reward dan Recognition terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan di Perusahaan Explore Wisata Organizer. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(9), 3302-3310.
- Bintang Narpati, T. M. S. D. (2024). Analisis Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. Mensa Bina Sukses Cabang Bekasi. 3(3), 1739-1747
- Darma Sabri, M. A., Utami, S., & Harmen, H. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Perencanaan Pembangunan. *Syiah Kuala University Press*.
- Galuh, A., Mahmud, M., & Mauzu, F. (2025). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kesesuaian Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Advances in Management & Financial Reporting*, 3(3), 909-926

- Mukti, I. J. (2025). Pengaruh Sistem Komunikasi Internal Terhadap Koordinasi Kerja Tim Di Lingkup Perkantoran. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Manajemen Indonesia (JKEMI)*, 2(3), 180-190.
- Novitiya, K. C., & Putranta, M. P. (2025). Kepuasan kerja memediasi pengaruh pengembangan karier dan persahabatan terhadap niat tetap bekerja. *Modus*, 37(1), 138-152.
- Prof. H.Gozali.Imam, M.Com, P. (2018). Aplikasi Analisis Univariat Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9.
- Siregar, K., & Rizky, M. C. (2025). Strategi Manajemen SDM dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 7(1), 46-50.
- Sugiyono. (2023). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. *Bandung: Alfabeta*.
- Sulaeman, E., Husnina, N. N., Lestari, S. A., Aji, S. N. R. S., & Marsyatinisa, Y. (2023). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 5980–5984.
- Tahir, R., Aulia, D. I., Sunarto, S., Syahputra, H., Dewi, R., Muharam, D. D., & Augustie, C. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Konsep Dan Implementasi Terhadap Kesuksesan Organisasi. *PT. Sonpedia Publishing Indonesia*.
- Telaumbanua, R. A., Silalahi, S. P. R., & Siregar, S. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal dan Kepemimpinan Kolaboratif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Nias Selatan. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(4), 1929-1944.