

## **Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pt. Sumber Alfaria Trijaya Kota Jambi**

<sup>1</sup>Kasful Anwar US, <sup>2</sup>Doni Kurniawan

<sup>1-2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sulthan Saifuddin Jambi

### *Article history*

Received:04-Mei- 2021

Revised: 12-Juni-2021

Accepted:08-July-2021

### \*Corresponding Author:

Kasful Anwar,  
Doni Kurniawan  
Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Islam,  
Universitas Islam Negeri  
Sulthan Saifuddin Jambi  
Email:

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah variabel pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya serta mengetahui variabel manakah yang lebih dominan di antara keduanya. Dari hasil data yang di analisis dengan menggunakan metode kaulitatif dan metode kuantitatif, didapati hasil yang menunjukkan bahwa secara bersama sama atau simultan, kedua faktor yang di teliti ini memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel bebasnya yakni kepuasan kerja karyawan dengan hasil  $Y = 9,495 + 0,455 X1 + 0,202 X2 + e$ . Kemudian bila di tinjau dari nilai hasil koefisien determinasi di dapati hasil bahwa besarnya kontribusi dua variabel ini terhadap kepuasan kinerja mencapai 59,9% dan sisanya di pengaruhi oleh faktor lain, yang dengan demikian disimpulkan bahwa variabel yang di teliti ini berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan

**Kata Kunci :** Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sebuah pondasi yang memiliki keterlibatan langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan dan ditetapkan. Organisasi yang baik memiliki citra yang baik dan positif di mata Masyarakat dengan tidak mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh beba itu pernana sumber daya manusia didalam organisasi sangat di perlukan. Manusa yang hendak melakukan pengembangan karir tentunya harus memiliki motivasi kerja untuk mencapai kepuasan kerja karyawan yang maksimal.

Pengembangan karir menurut Siagian(2007) ialah peribahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mecapai suatu rencana karir, sedangkan menurut Stone dalam Gomes(2007) ia menyatakan bahw pengembangan karir menunjukkan proses dan kegiatan seorang oegawai untuk jabatan dalam organisasi yang akan datang. Pengembangan karir di perusahaan disagka baik berdasarakan pendidian formal, pengalaman kerja, prestasi kerja, keterampilan kerja, produktivitas kerja, kenaikan kabatan, peningkatan karir, pelatihan karyawan, jenjang karir, dan perencanaan kerja, motivasi kerja yang baik akan di berikan oleh perusahaan melalui pemberian agji, tunjangan perumahan, tunjangan pensiun, hubungan rekan kerjam hubungan dengan atasam pemberian bonus dan pengahrgaan, promosi jabatan, kebebasan beroendapat serta penilaian serta kritik. Pengembangan karir berpangaruh secara signifikan terhap motivasi kerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Kota Jambi.

Motivasi kerja merupakan sebuah daya pendorong atau penggerak yang dimiliki setiap prang untuk melakukan suatu kegiatan agar ia mau berbuat, melakukan sesuatu, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang di milikinya untuk mencapai tujuan yang di kehendakai sebagaimana diteteapkan sebelumnya. Untuk mewujudkan motivasi kerja yang tinggi memrlukan pehrhatian khusus

kepada karyawan guna menghasilkan laba yang fantastis untuk perusahaan. Seperti yang di kemukakan oleh Stephen P. Robbie (2011), motivasi merupakan sebuah lerealan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang di pengaruhi oleh kemampuan usah untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Para karyawan dalam termotivasi apabila penetapan tujuan perusahaan di dasarkan atas kepentingan dan kebutuhan karyawan. Husman(2002) mengemukakan beberapa factor yang motivasi kerja yang di pengaruhi oleh kepuasan kerja yakni gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan kerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan dan pekerjaan yang berarti. Motivasi merupakan factor pendorong seseorang menimbulkan semangat kerja yang tinggi juga.

Kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang, kepuasan ini tidak tampak seerta nyata, tetapi dapat di wujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Salah satu masalah yang sangat penting agar mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif. Hasibuan (2007) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja. Kepuasan kerja di nikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dari dalam dan luar pekerjaan.

## **Landasan Teori**

### **a. Pengembangan Karir**

Pengembangan karir pada dasarnya ditunjukkan untuk pembangunan organisasi atau perusahaan guna memenuhi tantangan bisnis di masa yang akan datang. Sumber daya manusia yang tidak kompetitif, organisasi akan mengalami kemunduran dan pada akhirnya akan tersingkirkan karena ketidak mampuannya menghadapi pesaing, kondisi seperti itu menurut organisasi harus terencana dalam pengembangan karyawan berkelanjutan. Sebelumnya, definisi pekerjaan itu sendiri perlu di pahami terlebih dahulu. Pengembangan karir merupakan salah satu kondisi terkait peningkatan status seseorang dalam sebuah organisasi dan jalur karir yang telah di tetapkan (Kumalasari, 2015). Sedangkan Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan perpindahan yang memperbedar tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak dan status menjadi lebih besar.

### **b. Motivasi Kerja**

Tidak sedikit karyawan dalam organisasi atau perusahaan yang merupakan masyarakat mandiri dengan karakteristik nya masing masing. Suasana psikologis yang terbelah bagian dari hal internal tiap individu dalam organisasi akan menjadi lingkungan kerja yang memiliki pengaruh besar terhadap pelaksanaan pekerjaannya. Motivasi kerja yang mempunyai pengaruh besar terhadap pelaksanaan pekerjaannya. Motivasi karyawan akan sangat di pengaruhi oleh motivasi kerjanya. Pentingnya motivasi ini akan menimbulkan, membimbing dan mendukung perilaku manusia sehingga ada kemauan untuk berkeja keras demi mendapatkan hasil yang terbaik. Pparashakto (2020) mengemukakan bahwa motivasi kerja dapat merangsang timbulnya dan meningkatnya semangat kerja, motivasi kerja di artikan sebagai kondisi yang mempengaruhi, membimbing, dan memelihara perilaku terkait pekerjaan, menurut Mc Cornick (2015) motivasi kerja seorang karyawan dapat tumbuh sendiri atau perlu di motivasi dan di dorong oleh pimpinan, itulah sebabnya seseorang menunjukkan perbedaan menangani situasi tertentu di bandingkan dengan orang lain yang menghadapi.

### **c. Kepuasan Kerja**

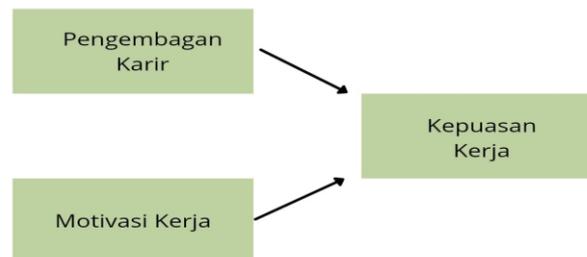
Kepuasan kerja menurut Sunyoto (2012) merupakan cerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini di tampilkan melalui sikap positif yang di berikan oleh karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan

kerjanya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang sama. Menurut sistem nilai yang berlaku pada dirinya, setiap orang akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang melibatkan penyesuaian kesehatan karyawan terhadap kondisi dan kondisi kerja, termasuk gaji, sosial, fisik dan psikologis. Kepuasan kerja di terima secara umum ada tiga dimensi, yakni : (1) kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja, sehingga kepuasan kerja dapat di lihat diprediksi. (2) kepuasan kerja biasanya bergantung pada seberapa baik hasil yang di capai memenuhi syarat atau melebihi harapan. (3) kepuasan kerja mewakili beberapa sikap terkait. Kepuasan kerja sangat berperan dalam membentuk kedisiplinan, komitmen dan kinerja karyawan yang kemudian berpengaruh terhadap usaha mencapai tujuan perusahaan, (Mathis, 2011)

### Hipotesis

Berdasarkan landasan teori diatas dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan biasanya dipengaruhi oleh berbagai faktor, dan penelitian ini menfokuskannya terhadap dua faktor variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut, yakni : Pengembangan karir dan motivasi kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat di rumuskan kerangka pemikiran yang dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 1 Design Penelitian



Dan hipotesis yang akan di kaji dalam penelitian ini ialah :

H1 : Diduga pengembangan karir dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Kota Jambi

H2 : Diduga pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja pada PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Kota Jambi

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah PT. Sumber Alfaria Trijaya (Alfamart) Kota Jambi, dengan populasi seluruh karyawan yang bekerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya, dan sampel karyawan sebanyak 21 karyawan saja yang di pilih secara acak. Metode pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini ialah survei kuisioner

### Metode Analisis Data

Penelitian ini di lakukan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, maka analisis data ang di gunakan ialah :

a. Metode Kualitatif

Analisis kualitatif merupakan sebuah analisis dimana asat ayang diperoleh mengenai obyek penelitian yang merupakan data kualitatif dianalisis berdasarkan perbandingan antar teori dan literatur dengan kenyataan yang di peroleh penulis selama penelitian

b. Metode kuantitatif

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Termasuk : Koefisien Determinasi, Anova (uji F), Uji T, Persamaan Umum Regresi Linier Berganda

**HASIL DAN PEMAHASAN**

**1. Uji Normalitas**

Tabel 1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		21
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.43434175
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.138
	Negative	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		.631
Asymp. Sig. (2-tailed)		.820
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Pengujian ini di lakukan untuk menguji apakah dalam model regresi cariavel dependen dan indepen memiliki distribusi normal data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian ini adalah daya yang memiliki distribusi normal. Jika nikai Asymp.Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,1 maka dapat di simpulkan bahawa data berdistribusi secara normal.

**2. Uji Multikolonieritas**

Tabel 2 Uji Multikolonieritas

Coefficients <sup>a</sup>		
		Collinearity Statistics
Model		Tolerance VIF
1	(Constant)	

Pengembangan Karir (X1)	.533	1.876
Motivasi Kerja (X2)	.533	1.876
a. Dependent Variable: Perilaku Etis Karyawan (Y)		

Hasil uji multikoloneeritas dari masing masing variabel independent menunjukkan hasil nilai CIF tidak lebih dari 10, yang dengan begitu bial di tinjau dari nilai Tolerance memiliki nilai yang tidak kurang dari 0,1. Dapat di pastikan bahwamasing masing variabel independent terbebada dari multikolonieritas dalam model regresi.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	9.495	4.753	
Pengembangan Karir (X1)	.455	.175	.531
Motivasi Kerja (X2)	.202	.134	.307
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)			

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda maka model persamaan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut:

$$Y = 9,495 + 0,455 X1 + 0,202 X2 + e$$

### 4. Uji T

Tabel 4 Uji T

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.495	4.753		1.997	.061
Pengembangan Karir (X1)	.455	.175	.531	2.598	.018
Motivasi Kerja (X2)	.202	.134	.307	1.505	.150
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)					

Cara pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel pada taraf signifikansi dalam penelitian yaitu 0,05.. Jika nila t hitung < t tabel maka hal ini berarti pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat tidak signifikan secara statistik. Namun jika nilai t hitung > t tabel maka hal ini berarti pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat signifikan secara statistik. Nilai t tabel untuk derajat bebas 21-3=18 dan taraf signifikansi 0,05 adalah 2,1199.

### 5. Uji F

Tabel 5 Uji F

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177.289	2	88.645	13.463	.000 <sup>a</sup>
	Residual	118.520	18	6.584		

Total	295.810	20
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Pengembangan Karir (X1)		
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)		

Cara pengambilan keputusan terhadap hipotesis dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada taraf signifikansi penelitian yaitu 0,05. Jika nilai F hitung < F tabel maka hal ini berarti pengaruh antara variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat tidak signifikan secara statistik. Namun jika nilai F hitung > F tabel maka hal ini berarti pengaruh antara variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat signifikan secara statistik. Nilai F tabel untuk jumlah responden 21 orang dan variabel sebanyak 3 pada taraf signifikansi 0,05 adalah 3,55.

Berdasarkan Tabel, nilai F hitung adalah 13,463. Karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara statistik.

## 6. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 6 Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 <sup>a</sup>	.599	.555	2.56602

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Pengembangan Karir (X1)  
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan Tabel, nilai koefisien determinasi  $R^2$  terletak pada kolom *R-Square*. Diketahui nilai koefisien determinasi sebesar  $R^2 = 0,599$ . Nilai tersebut berarti Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja mempengaruhi secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 59,9%, sisanya sebesar 40,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

## KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat di Tarik dari penelitian ini ialah diketahui bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh baik terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan yang memang berbeda beda setiap individu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Evan Nalendra (2008). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Karya Sejati Vidyatama*. Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Soegijapranata.
- Handoko (2005). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Cita Pustaka Media Perintis
- Husaini Usman (2009). *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Edisi 3. Jakarta Timur : PT. Bumi Aksara
- Kadarisman (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi 1. Jakarta : Rajawali Pers

- Lamsiska Rosalina (2016). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Verena Multi Finance Tbk Cabang Pekanbaru. Pekanbaru. FISIP Universitas Riau
- Malayu S.P. Hasibuan (2011). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Puji Isyanto (2013). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT. Excel Utama Indonesia Karawang*. Jurnal Jurusan Manajemen Vol. 10 No. 3
- Raymond A. Noe (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing. Cetakan Kedua*. Jakarta : Selemba Empat