

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. X

Darma Rika Swaramarinda¹, Dewi Nurmalasari², Bayzura Rahma Islami³

Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Jakarta Timur

E-mail: [*bayzurar7@gmail.com](mailto:bayzurar7@gmail.com)³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. X di Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. X sebanyak 145 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling, dan dihitung menggunakan rumus slovin dengan tingkat eror 5% sehingga didapatkan jumlah sampel penelitian sebanyak 106 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang dilakukan adalah uji persyaratan analisis, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi. Berdasarkan hasil analisis yang didapatkan diketahui terdapat pengaruh antara pengembangan karir dan kepuasan kerja serta terdapat pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja. Kemudian pengembangan karir dan motivasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. X.

Kata kunci

Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir,

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is an influence between career development and motivation on job satisfaction in employees of PT X in Jakarta. This research uses a survey method with a quantitative approach. The population in this study were employees of PT X with a population of 145 employees. The sampling technique used simple random sampling, and was calculated using the slovin formula with an error rate of 5% so that the number of research samples was 106 respondents. The data collection technique used a questionnaire. The data analysis technique used is the analysis requirements test, classical assumption test, hypothesis testing, and determination coefficient test. Based on the results of the analysis obtained, it is known that there is a influence between career development and job satisfaction also there is a influence between motivation and job satisfaction. Then, career development and motivation simultaneously affect job satisfaction on employee PT. X

Keywords

Job Satisfaction, Career Development, Motivation

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki potensi yang sangat besar bagi perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya, bahkan maju mundurnya sebuah perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan aset berharga yang sangat dibutuhkan dalam menentukan kesuksesan berdirinya sebuah perusahaan. Dengan memiliki karyawan yang berkualitas, maka perusahaan mampu menciptakan keseimbangan internal perusahaan, mencakupi tujuan, sasaran, serta aktivitas dari berbagai pihak yang ada dalam perusahaan tersebut, karena kesuksesan dalam suatu perusahaan bergantung kepada karyawan yang ada dan bekerja di dalamnya. Oleh karena itu, setiap karyawan harus bisa merasakan kepuasan setiap melakukan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung akan lebih memiliki kepedulian yang tinggi terhadap perusahaan yang menaunginya, kemudian mereka akan berusaha memperbaiki kinerjanya, memberikan

layanan terbaik yang bisa dilakukan serta meningkatkan produktivitas perusahaan tersebut. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pengembangan karir. Rulianti dan Nurpribadi (2023) kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja seseorang dan meningkatkan produktivitas kerja, serta dapat mengurangi tingkat turnover (angka pengunduran diri karyawan) di perusahaan.

Menurut Pratiwi dan Sari, (2023) pengembangan karir merupakan suatu rangkaian dalam suatu organisasi di mana karyawan dapat mengembangkan karirnya, dan organisasi memegang peranan yang sangat penting dalam pengembangan karir seorang individu. Sari, Rahmania dan Anshori (2023) juga menjelaskan tentang pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para karyawan agar semakin memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Melalui kegiatan pengembangan karir ini semangat kerja karyawan akan lebih meningkat begitupun dengan tingkat kepuasan kerjanya, hal tersebut tentunya akan mendorong performa karyawan menjadi lebih baik dan akan berdampak positif pula bagi perusahaan itu sendiri. Dengan adanya program pengembangan karir juga perusahaan dapat lebih meningkatkan dorongan atau motivasi kepada para karyawannya untuk bisa lebih berprestasi serta memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan, yang mana motivasi dalam diri karyawan tersebut nantinya juga akan ikut mempengaruhi kepuasan kerja bagi para karyawannya.

Menurut Setiono dan Sustiyatik (2020) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Menurut Mahu, Darsono dan Natsir (2021) motivasi memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi, tanpa adanya motivasi, pekerja tidak akan berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan dengan maksimal karena tidak ada kemauan yang berasal dari dalam diri pekerja itu sendiri, yang muncul hanyalah rutinitas. Perusahaan juga turut berperan penting dalam masalah pemberian motivasi bagi para karyawannya, seperti pemberian tunjangan, promosi, dan sebagainya.

Berada di tempat kerja seharian penuh dan menghadapi masalah-masalah yang terjadi pastinya membuat karyawan rentan mengalami stress kerja, maka jika tidak diiringi dengan adanya motivasi hal tersebut dapat menyebabkan karyawan mengalami kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan adanya motivasi seorang karyawan akan memiliki keinginan kuat untuk berhasil dan akan merasa sangat senang dan bersemangat dalam bekerja yang kemudian akan menimbulkan adanya kepuasan kerja pada karyawan yang di mana pada akhirnya akan membuat mereka menjadi lebih produktif dan dapat memberikan kontribusinya secara optimal.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif yang menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik (Paramita, Rizal dan Sulistyan, 2021). Dengan menggunakan metode survey untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya (Sugiyono, 2023). Dalam penelitian ini, peneliti memiliki tiga (3) variabel yang akan diukur. Variabel (Y) Kepuasan Karyawan, variabel (X1) Pengembangan Karir, dan Variabel (X2) Motivasi. Untuk mengukur setiap variabel tersebut, peneliti menggunakan

instrumen berupa kuesioner yang berisi beberapa pertanyaan yang relevan dengan ketiga variabel yang diteliti.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner berbentuk pernyataan di mana responden dapat memilih jawaban dengan menggunakan skala likert berbentuk ceklist dengan lima pilihan, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Analisis data penelitian menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji persyaratan analisis, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis T dan F, dan uji koefisien determinasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen yang di lakukan di PT. X kepada 30 responden dan melihat kriteria r tabel (0,361) pada tingkat signifikansi 5% atau 0.5, terdapat 35 item yang dikatakan valid karena memiliki koefisien validitas > 0.361. Kemudian terdapat 14 item yang dikatakan tidak valid.

Tabel 1 Uji Validitas

No. Item Pernyataan	R-hitung	R-tabel	Ket.
Y	.409	0.361	VALID
	.177		DROP
	.385		VALID
	.423		VALID
	-.238		DROP
	.454		VALID
	.384		VALID
	.391		VALID
	.364		VALID
	-.083		DROP
	.452		VALID
	-.046		DROP
	.108		DROP
	.395		VALID
	.373		VALID
	.399		VALID
X1	.438		VALID
	.408		VALID
	.427		VALID
	.084		DROP
	.574		VALID
	.385		VALID
	-.075		DROP
	.366		VALID
	-.079		DROP
	.369		VALID
	.505		VALID
	.567		VALID
	.368		VALID
	.499		VALID
	.370		VALID
X2	-.091		DROP
	.364		VALID
	.361		VALID
	.319		DROP
	.513		VALID

	.118	DROP
	.385	VALID
	.420	VALID
	.439	VALID
	.406	VALID
	.002	DROP
	.028	DROP
	.408	VALID
	.105	DROP
	.368	VALID
	.413	VALID
	.519	VALID
	.374	VALID

3.2 Uji Reliabilitas

Kemudian setelah dikatakan valid, instrumen tersebut diuji reliabilitasnya dan didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2 Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Result
Kepuasan Kerja (Y)	.551	Reliabel
Pengembangan Karir (X1)	.657	Reliabel
Motivasi (X2)	.625	Reliabel

Hasil *Cronbach's Alpha* sebesar kepuasan kerja sebesar 0.551, berarti instrumen dianggap memiliki reliabilitas yang cukup untuk digunakan karena hasil *Cronbach's Alpha* berada diantara 0.400 – 0.599 dengan reliabilitas cukup. Sedangkan hasil *Cronbach's Alpha* pengembangan karir sebesar 0.657 dan motivasi sebesar 0.625, berarti instrumen dianggap memiliki reliabilitas yang tinggi untuk digunakan. Karena hasil Cronbach's Alpha berada diantara 0.600 – 0.799 dengan reliabilitas tinggi.

3.3 Uji Normalitas

Pada uji normalitas Kolmogorof-Smirnov apabila nilai Asymp.Sig (2-tailed) lebih besar dari 0.05 ($\alpha = 5\%$, tingkat signifikan) maka artinya data berdistribusi normal (Firdaus, 2021).

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		106
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.91090972
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.074
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.104 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat dilihat nilai sig sebesar 0.104 > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

3.4 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Sahir, 2021). Dalam pengujian heterokedastisitas jika sig. > 0.05 maka data tersebut dikatakan tidak memiliki gejala

heteroskedastisitas. Namun, jika $\text{sig.} < 0.05$ maka data tersebut memiliki gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4 Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.553	1.079		2.366	.020
	Pengembangan Karir	-.042	.065	-.145	-.644	.521
	Motivasi	.051	.060	.192	.849	.398
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat jika nilai sig. pengembangan karir sebesar 0.521 > 0.05 dan nilai sig. motivasi sebesar 0.398 > 0.05 . Ini berarti kedua data tersebut tidak memiliki gejala heteroskedastisitas karena nilai sig berada di atas 0.05.

3.5 Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi multikolonieritas menggunakan metode *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance (TOL)* masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent. Dengan asumsi nilai *tolerance* diatas 0.1 dan nilai VIF dibawah 10, model regresi yang baik akan menunjukkan tidak adanya masalah multikolinieritas.

Tabel 5 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.282	1.508		.187	.852		
	Pengembangan Karir	.683	.091	.690	7.548	.000	.189	5.287
	Motivasi	.222	.084	.243	2.654	.009	.189	5.287
A. Dependent Variable: Kepuasan Kerja								

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dari masing-masing variabel 0.189 > 0.1 dan nilai VIF 5.287 < 10 , maka dapat disimpulkan kedua variabel independen diatas tidak terjadi masalah multikolinieritas.

3.6 Uji Hipotesis T

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Pengembangan Karir dan Motivasi secara parsial terhadap variabel Kepuasan Kerja, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Tabel 6 Uji Hipotesis T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.282	1.508		.187	.852
	Pengembangan Karir	.683	.091	.690	7.548	.000
	Motivasi	.222	.084	.243	2.654	.009
A. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

a. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. X

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan nilai T_{hitung} sebesar 7.548 $> T_{tabel}$ 1.659 dengan probabilitas $\text{sig } 0.000 \leq 0.05$, yang berarti hipotesis diterima dan dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir secara parsial mempunyai pengaruh yang

positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. X. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau semakin baik pengembangan karir yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya maka akan semakin tinggi atau semakin baik pula kepuasan kerja yang diterima.

b. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. X

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan nilai T_{hitung} sebesar $2.654 > T_{tabel}$ 1.659 dengan probabilitas sig $0.009 < 0.05$, yang berarti hipotesis diterima dan dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. X. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau semakin baik motivasi yang diterima oleh karyawan maka akan semakin tinggi atau semakin baik pula kepuasan kerja mereka.

3.7 Uji Hipotesis F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel pengembangan karir dan motivasi secara serentak terhadap variabel kepuasan kerja, apakah signifikan atau tidak.

Tabel 7 Uji Hipotesis F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9453.023	2	4726.511	264.599	.000 ^b
	Residual	1839.883	103	17.863		
	Total	11292.906	105			
A. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
B. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengembangan Karir						

Berdasarkan tabel diatas didapatkan nilai F_{hitung} 264.599 dan F_{tabel} dapat dilihat pada tabel signifikan 5% dimana $df_1 = k-1$ atau $df = 3-1 = 2$ dan $df_2 = n-k-1$ atau $df_2 = 106-2-1 = 103$ lalu didapat F_{tabel} sebesar 3.08 yang berarti F_{hitung} 264.599 $> F_{tabel}$ 3.08 dengan probabilitas sig. $0.000 < 0.05$, artinya hipotesis diterima dan dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan motivasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3.8 Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 8 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 ^a	.837	.834	4.226
A. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengembangan Karir				

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai R^2 sebesar 0.834. Maka pengaruh dari motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja sebesar 83.4% dan sisanya sebesar 16.6% dipengaruhi oleh variabel lain.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, berikut adalah beberapa kesimpulan utama:

- Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai signifikan T_{hitung} 7.548 $> T_{tabel}$ 1.659.

- b. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai signifikan $T_{hitung} 2.654 > T_{tabel} 1.659$.
- c. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja secara Bersama-sama dengan nilai $F_{hitung} 264.599 > F_{tabel} 3.08$ dengan probabilitas sig. $0.000 < 0.05$.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Firdaus (2021) *Metodeologi Penelitian Kuantitatif; Dilengkapi Analisis Regresi IBM SPSS Statistic Version 26.0*. CV. Dotplus.
- Mahu, P.P., Darsono, J. and Natsir, M. (2021) 'Analysis of the Effect of Motivation and the Working Environment on Job Performance through Job Satisfaction as an Intervening Variable in the Department of Population and Civil Registration of Manggarai, Indonesia', *The International Journal of Business & Management*, 9(1), pp. 274–279. Available at: <https://doi.org/10.24940/theijbm/2021/v9/i1/bm2101-062>.
- Paramita, R.W.D., Rizal, N. and Sulistyan, R.B. (2021) *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jawa Timur: Widya Gama Press.
- Pratiwi, I.D. and Sari, F.P. (2023) 'The Effect Of Career Development, Organizational Culture On Job Satisfaction And Its Impact On Turnover Intention At Pt Xyz Bandung', *International Journal of Science, Technology & Management*, 4(5), pp. 1211–1223. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.46729/ijstm.v4i5.928>.
- Rulianti, E. and Nurpibadi, G. (2023) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan', *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol 6(No 1). Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>.
- Sahir, S.H. (2021) *Metodologi Penelitian*. Cetakan I. Edited by T. Koryati. Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Sari, H.N., Rahmania, N. and Anshori, M.I. (2023) 'Pengembangan Karir dalam Era Ambiguitas', *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(4), pp. 25–46. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jubima.v1i4.2184>.
- Setiono, B.A. and Sustiyatik, E. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendekatan Teoritis dan Praktis*. Surakarta: CV. Berkah Wisnu.
- Sugiyono (2023) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke, *Sustainability (Switzerland)*. Cetakan ke. Bandung: Alfabeta, CV.