

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Trijaya Tirta Dharma (Great Air Minum Dalam Kemasan Cabang Bandar Lampung)

Reni Wulandari¹, Kemala Puji², Emi Suwarni³

Email : reniw5450@gmail.com¹, Kemalapuji13@gmail.com², emisuwarni@teknokrat.ac.id³

^{1,2,3}Manajemen, Universitas Teknokrat Indonesia

Jl. H.ZA Pagaralam, No 9-11, Labuhanratu, Bandar Lampung

Abstraksi

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui serta menguji pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Trijaya Tirta Dharma yang berjumlah 132 orang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 100 responden. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan data primer yang diperoleh dengan cara menyebarkan sejumlah pernyataan kepada responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 22. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara simultan maupun parsial.

Keywords: motivasi kerja, pengembangan karir, kepuasan kerja.

Abstract

The purpose of this study was to determine and examine the effect of work motivation and career development simultaneously on employee job satisfaction. This research uses quantitative methods. The population in this study were all employees of PT Trijaya Tirta Dharma, totaling 132 people. The number of samples used in this study amounted to 100 respondents. The data source used in this study uses primary data obtained by distributing a number of statements to respondents. The data analysis technique in this study used multiple linear regression analysis using SPSS version 22. The results of this study indicate that work motivation and career development have a positive and significant effect on job satisfaction simultaneously or partially.

Keywords: work motivation, career development, job satisfaction.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia berperan penting dalam menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuan yang hendak dicapai. Oleh sebab itu, sumber daya manusia dalam perusahaan memerlukan suatu kerangka kerja yang stabil dan dapat dipahami, yang dijadikan landasan untuk bekerja sama ke arah tujuan perusahaan.

Untuk mencapai suatu kerja sama yang baik diperlukan suatu wadah yaitu organisasi. Organisasi merupakan bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dan terikat secara formal. Menurut (Pratiwi, 2018) Organisasi merupakan sebuah wadah bagi beberapa orang untuk melakukan kerjasama dalam

upaya mencapai sebuah tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi tersebut. Dalam suatu organisasi selalu terdapat hubungan antara seseorang atau kelompok orang yang disebut pimpinan dan bawahan. Struktur organisasi merupakan gambaran organisasi perusahaan dalam bentuk bagan yang menunjukkan bagian-bagian dalam perusahaan serta tugas dan tanggung jawab antara bagian-bagian tersebut. Struktur organisasi yang baik akan mempermudah pelaksanaan koordinasi, komunikasi, pengecekan, dan pengawasan semua aktivitas dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dalam setiap organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja yang tinggi perlu adanya pemberian kepuasan kerja terhadap karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan berupaya meningkatkan kinerjanya dan selalu mengutamakan kinerja yang unggul, sehingga dengan demikian perusahaan akan mudah bersaing dengan perusahaan lainnya.

Menurut Mangkunegara (2017) kepuasan kerja adalah tingkat afeksi seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan yang berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Selain itu, kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang (Bahri & Nisa, 2017). Menurut Wexley dan Yukl dalam Wilson Bangun (2017) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya, bermacam-macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pemangkunya. Kejadian sebaliknya ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan adalah motivasi kerja dan pengembangan karir.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti perusahaan PT Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung selain bertujuan untuk memberikan kepuasan bagi pelanggan atau konsumen minuman kemasan bermerek Great, perusahaan juga memiliki tujuan untuk memberikan kepuasan kerja bagi karyawan PT Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung. Kepuasan kerja merupakan perasaan pribadi karyawan yang dipengaruhi oleh persepsi tentang pekerjaan mereka yang terbentuk saat bekerja, mereka memperoleh hasil yang maksimal dan pengakuan dengan suasana dari lingkungan kerja yang baik. Memberikan kepuasan kerja karyawan dengan cara memberi motivasi dan pengembangan karir sangat penting,

karena banyak karyawan dengan diberi suatu motivasi dapat bersemangat kerja lagi dan dengan diberikannya suatu pengembangan karir karyawan merasa bahwa keahliannya semakin berkembang dan akan lebih semangat untuk giat mengasah kemampuannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sinambela E.A dkk. (2018) dalam penelitian yang berjudul "Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" menunjukkan hasil bahwa di uji secara parsial diperoleh bahwa variabel hubungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu motivasi kerja dan pengembangan karir. Maka, penulis tertarik untuk melaksanakan sebuah penelitian dengan judul "**Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Trijaya Tirta Dharma (Great Air Minum Dalam Kemasan)**".

Rumusan Masalah:

1. Apakah pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Trijaya Tirta Dharma?
2. Apakah pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Trijaya Tirta Dharma?
3. Apakah pengaruh motivasi dan pengembangan karir secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Trijaya Tirta Dharma?

A. Landasan Teori

1) Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (samsudin, 2016) "Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan". Sedangkan menurut Liang Gie dalam Samsudin, motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, antara lain atasan, kolega, sarana, fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Motivasi individu untuk bekerja di pengaruhi pula oleh kepentingan pribadi dan

kebutuhannya masing-masing, kemampuan manajer untuk memotivasi, mempengaruhi mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahannya akan menentukan efektivitas manajer.

Menurut penelitian Syaiful dan (Yuni, 2017) terdapat beberapa indikator didalam motivasi kerja (1) Kinerja, (2) Penghargaan, (3) Tantangan, (4) Tanggung jawab, (5) Pengembangan, (6) Keterlibatan, dan (7) Kesempatan.

2) Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir berarti suatu kondisi yang menunjukkan peningkatan status seseorang dalam sebuah organisasi ada jalur karir yang telah ditetapkan (Yusuf, 2015). Sedangkan menurut (Hasibuan, 2016), pengembangan karir adalah perpindahan yang memperbesar tanggungjawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak dan status menjadi lebih besar. Hal ini yang berarti pengembangan karir menjadi hal yang penting dan diinginkan oleh setiap karyawan. Dimana dengan jaminan pengembangan karir karyawan akan berupaya meningkatkan kinerja demi daya saing yang menunjukkan progress kinerja yang baik.

Pengembangan karir merupakan suatu kondisi terkait peningkatan status seseorang dalam sebuah organisasi ada jalur karir yang telah ditetapkan (Kumalasari et al., 2015). Sedangkan menurut (Wakhidah, 2020) pengembangan karir merupakan suatu cara mengubah perilaku seseorang untuk mencapai suatu rencana karir, kemudian menurut (Nasir, 2019) mengemukakan bahwa pengembangan karir memperlihatkan tahapan dan aktivitas dalam mempersiapkan seorang pegawai untuk kedudukan dalam organisasi yang akan datang.

Menurut (Fatmala, 2022) terdapat beberapa indikator didalam pengembangan karir, diantaranya : (1) Prestasi kerja, (2) Eksposur, (3) Jaringan kerja, (4) Pembimbing, dan (5) Pengalaman.

3) Pengertian Kepuasan Kerja

Berdasarkan pendapat (Yuki, 2015) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya. Sedangkan menurut (Robbins, 2016) " Mendefenisikan kepuasan kerja adalah bahwa pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga.

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaan, situasi kerja dan hubungannya dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan suatu yang penting dimiliki karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerja

sehingga pekejaan dilaksanakan dengan baik dan tujuan perusahaan tercapai.

Menurut (Fatmala, 2022) terdapat beberapa indikator didalam kepuasan kerja, diantaranya : (1) Isi pekerjaan, (2) Supervisi, (3) Organisasi dan manajemen, (4) Kesempatan untuk maju, serta (5) Gaji dan insentif.

B. Pengembangan Hipotesis

H1 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT Trijaya Tirta Dharma.

Menurut (Hasibuan, 2016) bahwa motivasi dengan kepuasan kerja adalah pemberian daya penggerakan yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar merreka mau bekerrija sama, bekerrija efektif dan berintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan, berrdasarkan pada pengertian motivasi kerja dan kepuasan kerja diatas maka suatu perusahaan sangat penting untuk memperrhatikan motivasi kerja terhadap karyawanya di dalam kegiatan sehari-hari. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pangesti, 2018) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT SA. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh (Evanda, 2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

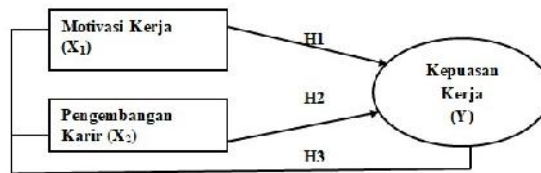
H2 : Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT Trijaya Tirta Dharma.

(Mangkunegara, 2017) mengemukakan pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawaipegawai merencanakan karir massa ddepan mereka di perusahaan agar perrusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Karir merrupakan sejarah atau serangkaian posisi yang dipegang dalam satu kehidupan selama kerja, karir merupakan suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) jabatan-jabatan yang lebih mentukan tanggung atau lokasilokasi yang lebih baik dari hirarki hubungn kerja selama karir kerja seseorang. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sinambela, 2018) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini ditunjukan dari signifikansi pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh (Akhmal, 2019) yang menyatakan bahwa pengembangan karir perpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H3 : Motivasi kerja dan Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT Trijaya Tirta Dharma.

Menurut (Sutrisno, 2017) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji perusahaan dan manajemen kompensasi, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja dan aspek sosial pekerjaan dan motivasi. Disamping itu faktor pengembangan karir dan motivasi kerja yang baik tentunya merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mendorong kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan, pengembangan karir memberikan dampak langsung terhadap karyawan yang dapat memacu kinerja maupun kepuasan kerja karyawan untuk dapat meluangkan seluruh tenaga dan pikirannya dalam melakukan pekerjaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fatmala, 2022) menunjukkan pengembangan Karir dan Motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Hutabarat, 2018) bahwa motivasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Alamjaya Wirasentosa Depo Pematangsiantar.

Gambar .1 Kerangka Pemikiran



2. Metode Penelitian

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Yakni penelitian yang dihasilkan dapat diolah dan selanjutnya dianalisis untuk memperoleh kesimpulan. Hal ini berarti bahwa penelitian yang dilakukan menitikberatkan pada data-data yang berupa angka (numerik), lalu penggunaan metode penelitian ditujukan untuk mengetahui signifikansi antara variabel-variabel yang diteliti, sehingga menghasilkan sebuah kesimpulan berupa penjelasan kuantitatif yang memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

B. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Trijaya Tirta Dharma yang berjumlah 132 orang.

2) Sampel

Pengertian sampel yang dijelaskan oleh Sugiyono (2016) merupakan komponen dari seluruh karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Teknik *non probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling* digunakan oleh penulis sebagai teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini. *Non probability sampling* merupakan teknik pengambilan data yang tidak memberikan kesempatan atau peluang yang serupa pada semua anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel sedangkan *purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel yang dilakukan melalui pertimbangan-pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016).

Slovin (2016) untuk menghitung ukuran sampel dari populasi yang diketahui jumlahnya yaitu sebagai berikut:

$$n : \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan :

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e2 : Taraf nyata atau batas kesalahan telitian

Berdasarkan pada rumus di atas, ukuran sampel dapat dihitung besarnya dan jumlah populasi yaitu sebagai berikut;

$$\text{Maka : } n : \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{132}{1+(132 \times 0,05^2)}$$

$$n = \frac{132}{1+(132 \times 0,0025)}$$

$$n = \frac{132}{1+0,33}$$

$$n = \frac{132}{1,33}$$

n = 99,24 dibulatkan menjadi 100 responden.

Maka dari perhitungan rumus tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan total sampel adalah 100 responden.

C. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data primer, yaitu data yang diperoleh melalui kegiatan penelitian langsung ke lokasi penelitian untuk mencari data-data yang lengkap dan berkaitan dengan masalah yang diteliti dan dilakukan melalui Kuesioner. Kuesioner terdiri dari daftar pertanyaan yang dilengkapi dengan beberapa alternatif jawaban yang sudah tersedia.

D. Teknik Analisis Data

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi berganda merupakan metode analisis yang dapat digunakan untuk memodelkan efek simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Metode ini digunakan untuk menguji hubungan antara dua variabel atau lebih variabel independen dan satu variabel dependen (Sugiyono, 2016).

E. Uji Hipotesis

1) Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Ghozali (2018), uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial.

2) Uji Hipotesis Simultan (Uji f)

Uji F berfungsi untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada pengujian secara simultan akan diuji pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

F. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3. Hasil dan Pembahasan

1. Analisis Statistik Deskriptif

Dalam bab ini peneliti akan membahas data yang didapat selama penelitian di PT Trijaya Tirta Dharma. Data-data tersebut kemudian akan disajikan dalam sebuah analisis data dengan jumlah pengaruh sampel sebanyak 100 orang responden berdasarkan ketentuan tertentu. Setelah angket disebarkan dan diolah oleh responden, maka peneliti membuat tabulasi data dari setiap item pernyataan.

2. Hasil Uji Instrument Penelitian

a) Uji Validitas

Tabel .1 Hasil Uji Validitas

Varibel	Kode pertanyaan	<i>Person Correlation</i> (r hitung)	R _{table}	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	MK1	.592**	0.202	0,000	Valid
	MK2	.654**	0.202	0,000	Valid
	MK3	.612**	0.202	0,000	Valid
	MK4	.613**	0.202	0,000	Valid
	MK5	.719**	0.202	0,000	Valid
	MK6	.341**	0.202	0,000	Valid
	MK7	.702**	0.202	0,000	Valid
	MK8	.754**	0.202	0,000	Valid
	MK9	.782**	0.202	0,000	Valid
	MK10	.773**	0.202	0,000	Valid
	MK11	.640**	0.202	0,000	Valid
	MK12	.698**	0.202	0,000	Valid
	MK13	.748**	0.202	0,000	Valid
	MK14	.709**	0.202	0,000	Valid
	MK15	.705**	0.202	0,000	Valid
	MK16	.470**	0.202	0,000	Valid
	MK17	.470**	0.202	0,000	Valid
	MK18	.593**	0.202	0,000	Valid
	MK19	.706**	0.202	0,000	Valid
	MK20	.706**	0.202	0,000	Valid
	MK21	.775**	0.202	0,000	Valid
Pengembangan Karir (X2)	PK1	.720**	0.202	0,000	Valid
	PK2	.749**	0.202	0,000	Valid
	PK3	.775**	0.202	0,000	Valid
	PK4	.721**	0.202	0,000	Valid
	PK5	.812**	0.202	0,000	Valid
	PK6	.751**	0.202	0,000	Valid
	PK7	.664**	0.202	0,000	Valid
	PK8	.710**	0.202	0,000	Valid
	PK9	.741**	0.202	0,000	Valid
	PK10	.767**	0.202	0,000	Valid
	PK11	.820**	0.202	0,000	Valid
	PK12	.786**	0.202	0,000	Valid
	PK13	.716**	0.202	0,000	Valid
	PK14	.703**	0.202	0,000	Valid
	PK15	.665**	0.202	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	KK1	.699**	0.202	0,000	Valid
	KK2	.723**	0.202	0,000	Valid
	KK3	.765**	0.202	0,000	Valid
	KK4	.759**	0.202	0,000	Valid
	KK5	.757**	0.202	0,000	Valid
	KK6	.754**	0.202	0,000	Valid
	KK7	.666**	0.202	0,000	Valid
	KK8	.749**	0.202	0,000	Valid
	KK9	.660**	0.202	0,000	Valid
	KK10	.746**	0.202	0,000	Valid
	KK11	.659**	0.202	0,000	Valid

	KK12	.645**	0.202	0,000	Valid
	KK13	.674**	0.202	0,000	Valid
	KK14	.588**	0.202	0,000	Valid
	KK15	.655**	0.202	0,000	Valid

Sumber data: Output SPSS diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas menyatakan bahwa seluruh pernyataan pada Variabel X1 (motivasi kerja) dan X2 (pengembangan karir) dan Y (kepuasan kerja) pada seluruh variabel valid, karena pada seluruh pernyataan memiliki nilai r hitung > R tabel (0,202) dan sig menunjukkan 0,000 < 0,05.

b) Uji Reabilitas

Tabel .2 Uji Reabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.976	51

Sumber data: Output program SPSS,2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan SPSS 22.0 (for windows) bahwa seluruh nilai dari Cronbach Alpha menunjukkan 0,976 > 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini reliabel dan dapat dilanjutkan pada uji selanjutnya.

3) Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel .3 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	5.323	2.965		.076
Motivasi Kerja	.294	.073	.382	.000
Pengembangan Karir	.502	.086	.558	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber data: Output SPSS, 2022

Dari hasil tersebut apabila ditulis dalam bentuk standardized dari persamaan regresi nya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 5,323 + 0,294 X_1 + 0,502 X_2$$

Y = Kepuasan Kerja

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Pengembangan Karir

4) Uji T

Tabel .4 Hasil Uji T

No	Variabel	T hitung	Sig.	T table
1	Motivasi Kerja	4,013	,000	1,664
2	Pengembangan Karir	5,861	,000	1,664

Sumber : output SPSS, 2023

1. Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel X1 yaitu motivasi kerja diperoleh nilai t hitung 4,013 > t tabel 1,664 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 dan nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari batas signifikansi. Dengan demikian, maka hipotesis pertama diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel X2 yaitu pengembangan karir diperoleh nilai t hitung 5,861 > t tabel 1,664 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 dan nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari batas signifikansi, dengan demikian, maka hipotesis kedua diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

5) Uji F

Tabel .5 Hasil Uji F

F hitung	F table	Sig.
260.934	3.090	0.000

Sumber : output SPSS, 2023

Berdasarkan dari pengujian hipotesis F di atas terdapat nilai F hitung 260,934 > 3,090 dan nilai Sig. untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0.000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

6) Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel .6 Hasil Uji Koefesien Determinan (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.843	.840	2.919

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengembangan Karir

Sumber : output SPSS, 2023

Berdasarkan pengujian R^2 di atas diketahui R^2 atau R Square sebesar 0,843 yang menyatakan tingkat hubungan secara bersama-sama antara variabel motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja menunjukkan hasil yang kuat, hal ini karena jika R Square semakin mendekati angka 1 maka pengaruh tersebut akan semakin kuat. Sedangkan Adjusted R Square di atas sebesar 0,840 memiliki arti bahwa variabel motivasi kerja dan pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 84,0% sedangkan sisanya sebesar 16,0% dipengaruhi oleh variabel lain.

4. Simpulan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang motivasi kerja dan pengembangan karir Terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Trijaya Tirta Dharma maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a) Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel X1 yaitu motivasi kerja diperoleh nilai t hitung $4,013 > t$ tabel $1,664$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, maka hipotesis pertama diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- b) Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel X2 yaitu pengembangan karir diperoleh nilai t hitung $5,861 > t$ tabel $1,664$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, maka hipotesis kedua diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- c) Berdasarkan hasil uji F hitung, maka nilai F hitung $260,934 > 3,090$ dan nilai Sig. untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0.000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel motivasi kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Saran

Setelah peneliti melakukan analisis dan mendapatkan hasil penelitian, penulis merasa perlu memberikan saran terhadap penelitian ini sebagai berikut :

- a) Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan penulis maka penulis menyarankan untuk meningkatkan motivasi karyawan di PT Trijaya Tirta Dharma. Untuk itu pimpinan perusahaan harus meningkatkan motivasi bagi para karyawan dengan cara membangun sikap kekeluargaan diantara pimpinan dan karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dan dihargai di tempat dia bekerja serta perusahaan juga sebaiknya memberikan promosi bagi karyawan yang berprestasi.
- b) Selanjutnya pengembangan karir, Untuk meningkatkan pengembangan karir di PT Trijaya Tirta Dharma terutama pada indikator rekan kerja membantu dalam pengembangan karir, sebaiknya perusahaan membantu dalam menciptakan komunikasi yang efektif diantara karyawan agar saling berbagi informasi yang dapat membantu dalam pengembangan karir yang diinginkan.

- c) Kepuasan kerja karyawan di PT Trijaya Tirta Dharma masih perlu ditingkatkan karena masih ada indikator yang belum optimal. Untuk mengoptimalkan kepuasan kerja karyawan, pimpinan perusahaan sebaiknya memahami kebutuhan karyawan dan mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi karyawan sehingga pimpinan dapat memberikan solusi serta bimbing dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi karyawan.
- d) Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian yang serupa mengenai pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja diharapkan untuk lebih mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan populasi dan sampel yang lebih luas, agar hasil penelitian lebih teruji keandalannya.
- e) Disarankan bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti kepemimpinan, pelatihan, dan pengembangan SDM.

UCAPAN TERIMA KASIH kepada Universitas Teknokrat Indonesia yang telah mendukung penulis dalam meneliti PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. TRIJAYA TIRTA DHARMA (Great Air Minum Dalam Kemasan Cabang Bandar Lampung).

Daftar Pustaka/Referensi

- Akhmal, F. L. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi (Bis-A)*, 1-6.
- Denny, B. T. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.Bank Sulut Go. *Jurnal Emba*, 2298-2307.
- Erina, M. N. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Yang Di Mediasi Motivasi Kerja Pada Pt Tenma Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 4 No 1*, 211-220.
- Evanda, A. B. (2017). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Dr. Soebandi Jember. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 41-49.
- Hutabarat, D. M. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Alamjaya Wirasantosa Depo Pematangsiantar. *Jurnal Sultanist*, 1-11.
- Fatmala, P. Y. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu. *Journal Of Business And Economics Research (Jbe) Vol 3, No 2*, 52-57.
- Pangesti, K. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Kompensasi, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Sa. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 1-14.
- Sinambela. (2018). Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto*, 37-45.
- Syaiful, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol. 18 No. 1*, 9-15.
- Yani, A. (2014). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Di Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Karawang. *Buana Ilmu*, 1-14