

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ALASKA MANDIRI CEMERLANG DI MAKASSAR

Hasyim*)

Dosen Yayasan STIE Wira Bhakti Makassar

***Abstract :** This study aims: 1) to analyze the influence of work motivation on employee job satisfaction at PT. Alaska Mandiri Cemerlang in Makassar, 2) to analyze the influence of career development on employee job satisfaction at PT. Alaska Mandiri Cemerlang in Makassar. In this study used multiple regression analysis method. The research data used were obtained from interview, documentation and questionnaire. The results of this study indicate that: 1) based on the results of multiple regression tests, the effect of work motivation variables have a positive and significant impact on employee job satisfaction at PT. Alaska Mandiri Cemerlang in Makassar. This means that the better the provision of motivation, the higher the employee satisfaction of PT. Alaska Mandiri Cemerlang in Makassar. Vice versa, if motivation is not done then will cause employee dissatisfaction, and 2) based on result of multiple regression test, influence of career development variable have positive and significant effect to job satisfaction of employees at PT. Alaska Mandiri Cemerlang in Makassar. This means that the higher the career development the higher the employee work satisfaction of PT. Alaska Mandiri Cemerlang in Makassar. Vice versa, if career development is not done then will cause employee dissatisfaction.*

***Keywords:** Motivation, Career Development and Job Satisfaction*

***Abstrak :** Penelitian ini bertujuan: 1) untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Alaska Mandiri Cemerlang di Makassar, 2) untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Alaska Mandiri Cemerlang di Makassar. Dalam penelitian ini digunakan metode analisis regresi berganda. Data penelitian yang digunakan diperoleh dari wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) berdasarkan hasil uji regresi berganda, pengaruh variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Alaska Mandiri Cemerlang di Makassar. Ini berarti bahwa semakin baik pemberian motivasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan PT. Alaska Mandiri Cemerlang di Makassar. Demikian sebaliknya, apabila pemberian motivasi tidak dilakukan maka akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan, dan 2) berdasarkan hasil uji regresi berganda, pengaruh variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Alaska Mandiri Cemerlang di Makassar. Ini berarti bahwa semakin tinggi pengembangan karir maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan PT. Alaska Mandiri Cemerlang di Makassar. Demikian sebaliknya, apabila pengembangan karir tidak dilakukan maka akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan.*

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

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, tetapi tidak terlepas dari tujuan utamanya yaitu untuk mensejahterakan dan memajukan

kemampuan karyawannya karena karyawan merupakan asset bagi perusahaan. Dan salah satu aktivitas perusahaan untuk memajukan kemampuan karyawannya adalah pengembangan karir karyawan dan memberikan motivasi kepada

karyawan. Hasibuan (2013:87), keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh struktur organisasi yang lengkap, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor penempatan individu pada posisi yang sesuai dan adanya rasa termotivasi bagi mereka dalam melakukan pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Begitupun dengan sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dari karyawan dalam suatu perusahaan akan menurunkan efektifitas dan efisiensi kerja mereka sehingga tujuan perusahaan tidak bisa dicapai dengan baik. Marihot (2010:160), kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang sifatnya individual dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Hal tersebut bisa dilihat dari sikap dan bagaimana cara mereka menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan.

Kondisi ini diperlukan untuk meningkatkan kepuasan karyawan, jika karyawan mempunyai motivasi tinggi, maka mereka akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya, sehingga akan diperoleh kepuasan yang maksimal. Dalam perusahaan, pengembangan karir dan pemberian motivasi tentulah bukan pekerjaan yang sederhana. Apalagi jika perusahaan tersebut memiliki banyak karyawan dalam jumlah besar dan dari berbagai latar belakang budaya, usia, dan pendidikan yang berbeda. Dengan motivasi dan pengembangan karir akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karena memang kedua hal tersebut sangat dibutuhkan dalam rangka menciptakan hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan karyawan yang pada akhirnya diharapkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang bagus.

Perusahaan harus juga memperhatikan dan mengelola pengembangan karir

setiap karyawan dengan baik. Hal ini ditujukan agar karyawan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawabnya di dalam lingkungan kerja. Handoko (2011:45), dengan pengembangan karir juga diharapkan dapat mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan mendapat kejelasan akan jenjang karir yang akan mereka capai. Perusahaan berusaha untuk menumbuhkan kepuasan kerja yang sehat dimana hak dan kewajiban karyawan selaras dengan fungsi peranan dan tanggung jawab karyawannya.

Salah satu jenis kebutuhan karyawan dari pekerjaannya adalah adanya kesempatan untuk pengembangan diri dan pengembangan karir dalam pekerjaan. Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir bertujuan untuk menunjukkan proses peningkatan kemampuan karyawan ke tingkat yang lebih tinggi sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Dengan pengembangan karir diharapkan karyawan akan dapat mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih baik karena hak dan kewajiban karyawan mengalami keseleraan antara fungsi, peran dan tanggung jawab karyawan, (Mangkunegara, 2014:99).

Perusahaan besar tidak menutup kemungkinan memiliki banyak masalah didalamnya. Masalah yang menyangkut sumber daya manusia (SDM) sebagai karyawan dalam perusahaan. Demikian halnya dengan karyawan pada PT. Alaska Mandiri Cemerlang di Makassar yang didirikan di wilayah Kota Makassar, Sulawesi Selatan pada tanggal 14 Maret 2002. Perusahaan ini bergerak dalam bidang usaha Perdagangan Khusus untuk Produk Elektronik, Perlengkapan Rumah Tangga dan IT dengan sistem

managemen owner. Olehnya itu perusahaan harus dapat menjunjung tinggi motivasi kerja dan pengembangan karir agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karena dengan itu dapat memberikan dampak yang baik pada perusahaan dan dapat bersaing dengan perusahaan lain.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Motivasi

Siagian (2012:102), motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Dapat diartikan bahwa adanya dorongan pada seseorang akan memberikan kontribusi pada organisasinya sebesar mungkin dalam mencapai tujuan. Menurut Robbins (2012:166) mengatakan motivasi yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Hasibuan (2013:92) menyatakan motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan tindakan karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya. Atau motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dari pendapat tersebut dapat dilihat persamaan tentang motivasi. Maka dapat disimpulkan motivasi adalah adanya dorongan yang ada pada diri seseorang untuk melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Teori Motivasi

Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha

tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Berikut ini adalah teori motivasi (Koontz, 2010:121-125), sebagai berikut:

a. Teori Maslow

Salah satu teori motivasi yang paling banyak digunakan adalah teori "Hirarki Kebutuhan" yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Maslow memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu hirarki kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan pokok manusia yang diidentifikasi Maslow dalam urutan kadar pentingnya adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Basic Needs*)
2. Misalnya sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu.
3. Kebutuhan akan Rasa Aman (*Securily Needs*)
4. Kebutuhan Afiliasi atau Akseptansi (*Social Needs*)
5. Kebutuhan penghargaan (*Esteem Needs*)
6. Kebutuhan Perwujudan Diri (*Self-Actualization*)

b. Teori Dua Faktor Herzberg

Herzberg mengklaim telah menemukan penjelasan dua faktor motivasi yaitu:

1. *Hygiene Factors*
2. *Motivation Factors*

c. Teori Kebutuhan ERG Alderfer

Teori ERG Alderfer (Existence, Relatedness, Growth) adalah teori motivasi yang dikemukakan oleh Clayton P. Alderfer. Teori Alderfer menemukan adanya 3 kebutuhan pokok manusia:

1. *Existence Needs* (Kebutuhan Keadaan)
2. *Relatedness Needs* (Kebutuhan Berhubungan)
3. *Growth Needs* (Kebutuhan Pertumbuhan)

d. Teori Motivasi Ekspektansi

Teori motivasi ini diungkapkan oleh Vroom. Vroom mengemukakan

bahwa orang-orang akan termotivasi untuk melakukan hal-hal tertentu guna mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tindakan mereka akan mengarah pada pencapaian tujuan tersebut

e. Teori Motivasi Klasik

Teori motivasi ini diungkapkan oleh Frederick Taylor yang menyatakan bahwa pekerja/karyawan hanya termotivasi semata-mata karena uang. Konsep ini menyatakan bahwa seseorang akan menurun semangat kerjanya bila upah yang diterima dirasa terlalu sedikit atau tidak sebanding dengan pekerjaan yang harus dilakukan.

f. Teori X dan Y

Teori ini dikemukakan oleh Douglas McGregor. Ia membedakan 2 tipe pekerja yaitu X dan Y.

1. Teori X

Menyatakan bahwa orang-orang sesungguhnya malas dan tidak mau bekerja sama.

2. Teori Y

Menyatakan bahwa orang-orang sesungguhnya energik, berorientasi kepada perkembangan, memotivasi diri sendiri, dan tertarik untuk menjadi produktif.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. McClelland (1961) dalam Alamsyah (2015), mengatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu:

a. Faktor Intrinsik

Faktor intrinsik merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi motivasi kerja adalah:

- 1) Kemungkinan sukses yang dicapai
- 2) *Self-efficacy*
- 3) *Value*
- 4) *Ketakutan* terhadap kegagalan

5) *Faktor* lainnya

b. Faktor Ekstrinsik

Faktor ekstrinsik merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang yang bersumber dari luar diri individu tersebut. Faktor ekstrinsik mengacu pada situasi dan adanya kesempatan. Faktor ekstrinsik ini dapat berupa hubungan pimpinan dengan bawahan, hubungan antar rekan sekerja, sistem pembinaan dan pelatihan, sistem kesejahteraan, lingkungan fisik tempat kerja, status kerja, administrasi dan kebijakan perusahaan.

Pengembangan Karir

Karir seseorang dalam suatu organisasi banyak ditentukan oleh bagaimana kebijakan dan komitmen organisasi tersebut terhadap karyawannya. Nawawi (2013:181) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Karir merupakan keseluruhan jabatan yang mungkin diduduki seseorang dalam organisasi dengan tujuan jabatan tertinggi yang akan diduduki seseorang dalam suatu organisasi.

Handoko (2011:45), karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Dengan demikian karir menunjukkan perkembangan para karyawan secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi. Mangkunegara (2014:102) mendefinisikan pengembangan karir sebagai aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai merencanakan karier masa depan di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Rosidah dan Ambar (2009:97), pengembangan karir merupakan usaha secara formal dan terorganisir serta

terencana untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan karir individu dengan organisasi secara keseluruhan.

Komponen-Komponen Pengembangan Karir

Rivai (2009:253) aspek-aspek yang terdapat dalam pengembangan karir individu adalah:

- a. Prestasi kerja (*Job Performance*)
- b. Pengenalan oleh pihak lain (*Exposure*)
- c. Jaringan kerja (*Net working*)
- d. Pengunduran diri (*resignation*)
- e. Kesetiaan terhadap organisasi (*Organization loyalty*)
- f. Pembimbing dan sponsor (*Mentors and sponsors*)
- g. Bawahan yang mempunyai peran kunci (*Key subordinate*)
- h. Peluang untuk tumbuh (*Growth opportunities*)
- i. Pengalaman internasional (*International experience*)

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Siagian (2012:233) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan karir seorang karyawan adalah:

- a. Prestasi kerja yang memuaskan
- b. Pengenalan oleh pihak lain
- c. Kesetiaan pada organisasi
- d. Pembimbing dan sponsor.
- e. Dukungan para bawahan
- f. Kesempatan untuk bertumbuh
- g. Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri.

Kepuasan Kerja

Kepuasan dalam bekerja atau kepuasan kerja yang merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dapat terjadi pada semua tingkatan dalam suatu organisasi, misalnya ditingkat manajer terendah hingga ketingkat karyawan (Robbins, 2012:376). Kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya.

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, seseorang yang tidak puas mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Husein (2014:51) menyatakan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Sejumlah faktor mempengaruhi kepuasan kerja. Beberapa faktor utamanya adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu kondisi mental seseorang mengenai suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh persepsi dan harapannya terhadap pekerjaannya yang akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Komponen-Komponen Kepuasan Kerja

Robbins (2012:451) menyebutkan bahwa komponen-komponen yang menentukan kepuasan kerja adalah:

- a. Kerja yang secara mental menantang akan membuat karyawan lebih menyukai pekerjaan yang dapat memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka serta menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik.
- b. Ganjaran yang pantas dalam hal ini yang dimaksud adalah karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan sebagai adil dan sesuai dengan harapan mereka.
- c. Kondisi kerja yang mendukung mempunyai arti karyawan yang peduli dengan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan dalam melakukan pekerjaan yang baik.
- d. Rekan kerja yang mendukung apabila karyawan mendapatkan lebih daripada

- sekedar uang atau prestasi dalam pekerjaannya.
- e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, pada hakikatnya karyawan dengan tipe kepribadian kongruen dengan pekerjaan akan memilih dan menemukan bakat serta kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka.

Kondisi-Kondisi Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kondisi-kondisi yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

a. Kondisi Organisasional

Husein (2014:108) terdapat kondisi-kondisi yang berada dalam lingkungan organisasi atau lingkungan kerja yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan:

1. Unsur-unsur dalam pekerjaan
2. Sistem penggajian
3. Promosi
4. Pengakuan verbal (*Verbal recognition*)
5. Kondisi lingkungan kerja
6. Desentralisasi kekuasaan
7. Supervisi, rekan kerja dan bawahan
8. Kebijakan perusahaan

b. Kondisi Personal

Faktor-faktor yang dimaksudkan di sini adalah faktor-faktor pribadi yang ada dalam diri karyawan. Dengan kata lain faktor personal adalah perbedaan-perbedaan individu yang akan mempengaruhi kepuasan kerja (Husein, 2014:110).

1. Keadaan demografis
2. Variabel kepribadian
3. Tingkat intelegensi
4. Pengalaman kerja
5. Penggunaan keterampilan
6. Tingkat jabatan

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT.

Alaska Mandiri Cemerlang di Makassar yang berjumlah 500 orang.

2. Sampel

Teknik yang digunakan adalah *cluster sampling*, teknik sampling ini berupaya menarik sampel dari satu kumpulan saja yang mewakili variasi yang ada. *Cluster sampling* dipandang mewakili seluruh populasi. Untuk mengetahui jumlah sampel yang akan digunakan, maka pada penelitian ini didasarkan atas pendapat Slovin dalam Uma (2011:156), Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 83 orang karyawan PT. Alaska Mandiri Cemerlang di Makassar.

B. Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah analisis dengan alat statistik ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) yang terdiri dari variabel motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap variabel dependen (Y) yaitu kepuasan kerja. Sugiyono (2013:103), untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan model sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kepuasan Kerja
 X₁ = Motivasi Kerja
 X₂ = Pengembangan Karir
 β₀ = Bilangan Konstanta
 β₁- β₂ = Koefisien Regresi Berganda
 e = Error

Uji hipotesis dilakukan melalui:

a. Uji Regresi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah keseluruhan variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Ghozali (2011:155). Pengujian simultan ini dilakukan

dengan berpedoman pada hipotesis uji berikut:

$H_0 ; \beta_i = 0$ melawan $H_a ; \beta \neq 0$

Kriteria pengujian :

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $P > 0,05$ maka H_0 diterima

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $P < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika H_0 diterima, berarti secara simultan, semua koefisien regresi tidak berbeda nyata nilainya dengan 0 pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, hasil analisis regresi tidak dapat dipakai untuk melakukan pendugaan secara statistic, seperti membuat ramalan, mengukur korelasi dan determinasi. Sebaliknya jika H_0 ditolak, berarti secara simultan (bersama-sama) semua koefisien regresi berbeda nyata nilainya dengan 0 pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, hasil analisis regresi dapat dipakai untuk melakukan pendugaan secara statistik.

b. Uji Statistik t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat digunakan tingkat signifikan 5% (Ghozali, 2011:156). Pengujian parsial ini dilakukan dengan maksud untuk menguji hipotesis, yaitu:

$H_0 ; \beta_i = 0$ melawan $H_a ; \beta \neq 0$

Kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $P > 0,05$ maka H_0 diterima

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $P < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika H_0 diterima, berarti secara parsial, semua koefisien regresi tidak berbeda nyata

nilainya dengan 0 pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, hasil analisis regresi tidak dapat dipakai untuk melakukan pendugaan secara statistic, seperti membuat ramalan, mengukur korelasi dan determinasi. Sebaliknya jika H_0 ditolak, berarti secara simultan semua koefisien regresi berbeda nyata nilainya dengan 0 pada tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, hasil analisis regresi dapat dipakai untuk melakukan pendugaan secara statistik

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada penelitian ini yang digunakan adalah adjusted R^2 berkisar antara nol dan satu. Nilai adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2011:156).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Alaska Mandiri Cemerlang di Makassar. Berdasarkan hasil olah data maka diperoleh persamaan regresi berganda pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. *Coefficient* Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.838	.364		2.304	.024
Motivasi Kerja	.389	.075	.443	5.169	.000
Pengembangan Karir	.414	.084	.421	4.913	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan pada nilai *B unstandardized coefficients* pada tabel 1 diketahui bahwa masing-masing variabel dapat dimasukkan ke dalam model regresi berganda sehingga membentuk suatu persamaan, yaitu:

$$Y = 0.838 + 0.389X_1 + 0.414X_2$$

Persamaan regresi berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. $b_0 = 0.838$ merupakan bilangan konstan yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak ditentukan oleh variabel motivasi kerja dan pengembangan karir.
2. $b_1 = 0.389$ menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi kerja dinaikkan sebesar 1% maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 38,9%.
3. $b_2 = 0.414$ menunjukkan bahwa apabila variabel pengembangan karir dinaikkan sebesar 1% maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 41,4%.

Hasil persamaan regresi berganda tersebut menunjukkan arah pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan pada PT. Alaska Mandiri Cemerlang di Makassar yang ditunjukkan oleh masing-masing koefisien variabel bebasnya. Koefisien regresi variabel bebas yaitu motivasi kerja dan pengembangan karir yang bertanda positif berarti mempunyai pengaruh yang searah terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Alaska Mandiri Cemerlang di Makassar.

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini, digunakan analisis regresi berganda, yang terdiri dari:

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F yaitu untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan $\alpha = 0,05$ dan menerima atau menolak hipotesis

Tabel 2. Hasil Uji Simultan
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	13.043	2	6.521	51.516	.000 ^a
Residual	10.127	80	.127		
Total	23.170	82			

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan pada table 2 diatas, dapat diketahui nilai F ratio adalah

51,516 dengan nilai signifikan = $0,000 < 0,05$ ($\alpha=5\%$) ini berarti bahwa variabel

motivasi kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada PT. Alaska Mandiri Cemerlang di Makassar.

b. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.750 ^a	.563	.552	.35579	.563	51.516	2	80	.000

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

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,750 dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan searah antara variable X dengan variabel Y. Nilai $R^2 = 0,563$. Ini berarti, pengaruh variable X (motivasi kerja dan pengembangan karir) terhadap variable Y (kepuasan kerja karyawan) sebesar 56,3% dan pengaruh variable lainnya sebesar 43,7% yang tidak dimasukkan dalam model. Pengaruh ini tergolong baik karena nilai yang diperoleh diatas 50%.

c. Uji Parsial (Uji t)

Uji-t yaitu untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$ dan dan menerima atau menolak hipotesis. Secara parsial, variable analisis memiliki pengaruh dan nilai probabilita yang berbeda-beda.

1. Variabel motivasi kerja (X_1) dengan nilai t hitung sebesar 5,169 dengan tingkat signifikan 0,000 ($\text{sig} < 0,05$) berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
2. Variabel pengembangan karir (X_2) dengan nilai t hitung sebesar 4,913 dengan tingkat signifikan 0,000

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai R^2 terletak antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Dari hasil analisis diperoleh nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan adanya hubungan antara variable X dengan variable Y.

($\text{sig} < 0,05$) berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan karir (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Pembahasan

Untuk mempermudah pembahasan hasil penelitian, pada bagian ini akan dijelaskan hasil pengujian untuk masing-masing hipotesis penelitian, yaitu sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Motivasi kerja adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action*) dan memberikan kekuatan (*energy*) yang mengarahkan kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Berdasarkan hasil uji regresi berganda, pengaruh variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Alaska Mandiri Cemerlang di Makassar. Ini berarti bahwa semakin baik pemberian motivasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan PT. Alaska Mandiri Cemerlang di Makassar. Demikian sebaliknya, apabila pemberian motivasi tidak dilakukan maka akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan.

Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja yang meliputi harapan karyawan mendapatkan jaminan dan keamanan kerja, harapan karyawan mendapatkan perlakuan yang tidak dibedakan dan harapan karyawan mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Alaska Mandiri Cemerlang di Makassar. Hal ini disebabkan karena karyawan menilai bahwa motivasi kerja yang diberikan oleh PT. Alaska Mandiri Cemerlang di Makassar dapat diterima dengan baik oleh karyawan, sehingga karyawan menjalankan tugas dengan optimal dan kerja keras, dengan niat sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas dan karyawan merasa bangga pada PT. Alaska Mandiri Cemerlang di Makassar. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Dari penjelasan di atas dapat diartikan bahwa kepuasan kerja yang ada pada karyawan PT. Alaska Mandiri Cemerlang di Makassar dipengaruhi oleh motivasi kerja yang tinggi dalam perusahaan, hal ini dikarenakan karena adanya pemenuhan kebutuhan keberadaan, kebutuhan berhubungan dan kebutuhan pertumbuhan yang diberikan dengan baik oleh perusahaan. Pada motivasi kerja, perusahaan PT. Alaska Mandiri Cemerlang di Makassar memberikan sistem penggajian yang dianggap cukup untuk memenuhi kebutuhan para karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Manoppo (2016) yang menunjukkan bahwa disiplin Kerja, Motivasi kerja dan

Pengembangan Karir secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan TVRI Sulawesi Utara. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan, sedangkan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan. Pimpinan TVRI Sulawesi Utara sebaiknya secara terus menerus meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu pihak TVRI Sulut perlu fokus pada peningkatan disiplin dan peningkatan motivasi kerja karyawannya

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pengembangan karir adalah proses dan kegiatan untuk mempersiapkan seorang karyawan pada jabatan organisasi yang akan datang. Berdasarkan hasil uji regresi berganda, pengaruh variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Alaska Mandiri Cemerlang di Makassar. Ini berarti bahwa semakin tinggi pengembangan karir maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan PT. Alaska Mandiri Cemerlang di Makassar. Demikian sebaliknya, apabila pengembangan karir tidak dilakukan maka akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan.

Hal ini dapat diartikan bahwa pengembangan karir yang meliputi karyawan diberi kesempatan untuk pengembangan karir melalui pekerjaannya, karyawan dalam bekerja diberi kebebasan dari prasangka/praduga tak bersalah dan karyawan diberi hak untuk privasi, perbedaan pendapat dan proses hukum dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Alaska Mandiri Cemerlang di

Makassar. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima.

Pengembangan karir merupakan hal yang penting dalam mengembangkan dan memperhatikan sumber daya manusia. Pengembangan karir sangat mendukung efektivitas individu, kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan serta menciptakan kepuasan kerja. Karyawan PT. Alaska Mandiri Cemerlang di Makassar akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan dirinya mendukung. Persepsi setiap karyawan terhadap pengembangan karir bisa berbeda tergantung pada cara pandang karyawan terhadap faktor pengembangan karir. Semakin baik kesempatan karyawan untuk mengembangkan karirnya maka semakin besar kepuasan kerja karyawan sehingga dapat berdampak pada hasil kerja lebih baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Parimita, dkk (2015) yang menunjukkan bahwa (1) Pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi, (2) Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi, dan (3) Pengembangan karir dan motivasi sama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap Kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka simpulan yang dapat ditarik oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

kerja karyawan pada PT. Alaska Mandiri Cemerlang di Makassar, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Alaska Mandiri Cemerlang di Makassar, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Saran

Berdasarkan simpulan yang dikemukakan, maka saran-saran yang dapat di berikan oleh peneliti, adalah :

1. Pihak perusahaan hendaknya mempertahankan usahanya dalam memberikan motivasi kepada karyawan, karena dengan adanya motivasi, karyawan lebih bekerja keras dengan optimal, karyawan lebih bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas, dan karyawan akan merasa bangga kepada PT. Alaska Mandiri Cemerlang di Makassar.
2. Pihak PT. Alaska Mandiri Cemerlang di Makassar diharapkan lebih memperhatikan masalah yang dihadapi para karyawan dengan cara membuka kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan karir mereka, menjalin hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan dan membimbing karyawan dalam setiap kegiatan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, Mohammad Indra. 2015. *Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Daerah Istimewa Yogyakarta*. Naskah Publikasi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ekayadi, Septyaningsih. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Pengembangan*

- Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Rimbajatiraya Citrakarya. Jurnal Ilmiah. FeKon Universitas Gunadarma, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, Hani. 2011. *Strategi Organisasi*, Amara Books, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Husein Umar, 2014. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta.
- Koontz. 2010. *Teori Motivasi & Pengertian Motivasi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara. 2014. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Rafika Aditama. Bandung.
- Manoppo Rivo. 2016. *Pengaruh Displin Kerja, Motivasi Kerjadan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada TVRI Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA. Vol.3 No.3. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Marihot Tua Efendi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Keempat). Penerbit: Grasindo. Jakarta.
- Nawawi Hadari. 2013. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Parimita, Widya, Laysa Aneu Afrilla Wahda dan Agung Wahyu Handaru. 2015. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi*. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI). Vol.6 No.1. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
- Revida. 2009. *Manajemen Sistem Pendidikan dan Pelatihan*. Akses : 10-01-2011. <http://blogspot.com/2009/html>
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Edisi 2. Rajagrafindo. Jakarta.
- Robbins. 2012. *Perilaku Organisasi* (10th ed), New Jersey
- Rosidah dan Ambar, Teguh Sulistiyani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Konsep teori dan Pengembangan SDM dalam konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu Yogyakarta
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempat, Penerbit: Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Penerbit: Alfabeta. Bandung.
- Uma, Sekaran. 2011. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Penerbit: Salemba Empat. Jakarta
- Winandi, J. 2012. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Rajawali Press. Jakarta.