

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL I MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

**NAMA : FAHRI WANDA SINAGA
NPM : 1505160381
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 09 Oktober 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MEMUTUSKAN

Nama : FAHRI WANDA SINAGA
N P M : 1505160381
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL I MEDAN

Dinyatakan : (B/A) Lulus Xudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

TIM PENGUJI

Penguji I: *[Signature]* Dr. FAJAR PASARIBU, SE., M.Si
Penguji II: *[Signature]* WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si

Pembimbing

RAHMAD BAHAGIA, SE., M.Si

Ketua

[Signature] H. JANURI, SE., MM., M.Si



Sekretaris

[Signature] ADE GUNAWAN, SE., M.Si

PANITIA UJIAN



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

NAMA LENGKAP : FAHRI WANDA SINAGA
N.P.M : 1505160381
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM
JUDUL PENELITIAN : PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL I MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2019

Pembimbing

RAHMAD BAHAGIA, S.E, M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

JASMAN SYARIPUDDIN HSB, S.E, M.Si.



H. JANURI, SE, M.M, M.Si.



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : **FAHRI WANDA SINAGA**
N.P.M : **1505160381**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **SDM**
Judul Penelitian : **PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL I MEDAN**

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
2 / 10 - 19	<ul style="list-style-type: none"> - Diterima - Perbaiki Abstrak - Lampiran hasil kesiunner - Perbaiki sesuai petunjuk 	P P Y	
5 / 10 - 19	ACC SIDANG	C	

Medan, Januari 2018
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Dosen Pembimbing

(RAHMAD BAHAGIA, S.E.,Si)

(JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si)



لِسْمِ رَحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : FAHRI WANDA SINAGA
N.P.M : 1505160381
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SDM
Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL I MEDAN

Medan, Agustus 2019

Dosen Pembimbing

Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

(RAHMAD BAHAGIA, S.E, M.Si)

(JASMAN SYARIFUDDIN, SE., M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : FAHRI WANDA SINAGA
NPM : 150516 0381
Konsentrasi : SDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

FAHRI WANDA SINAGA. NPM 1505160381. Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian (persero) kanwil I Medan. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Pengembangan karir adalah aktivitas yang membantu pegawai dan perusahaan dapat mengembangkan diri secara maksimal. Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaan, situasi kerja dan hubungannya dengan rekan kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel yang penulis teliti dan yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah untuk memperluas pengetahuan penulis tentang sumber daya manusia, khususnya tentang Motivasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan, penelitian ini menggunakan sistem MSDM yang berkaitan dengan Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 70 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah asumsi klasik, regresi linier berganda,, uji f, uji t koefisien determinasi. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara bersama - sama motivasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,498 dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan. Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,113 dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan. Diperoleh nilai $f_{hitung} 14,479 > f_{tabel} 3,13$ dengan sig. 0,000 menunjukkan H_0 ditolak H_a diterima, berarti motivasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.

Kata Kunci : Motivasi, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalammu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadirat Allah *Subhanallahu wa Ta'ala* yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan banyak kesempatan serta kemudahan, sehingga dapat menyelesaikan proposal ini. Sholawat beriring salam penulis tujukan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad *Shallallahu Alaihi Wasallam* yang selalu mengembangkan ajaran Islam di muka bumi dan memikirkan keselamatan umatnya bahkan sampai ajal menjemputnya. Semoga kita termasuk orang-orang yang mendapat syafaatnya di akhirat nanti. Aamiin.

Proposal ini berjudul **Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan** yang di ajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Pada kesempatan ini penulis menyadari keterebatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin terselesaikan. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan ribuan terimakasih yang sebesar-besarnya atas bantuan berupa dukungan, dorongan, bimbingan, motivasi, nasehat kepada yang sangat teristimewa kepada orang tua tercinta, Bapak **Joman Sinaga** dan Ibu **Tiamsa Saragi** yang telah memberikan segala yang terbaik, begitupun didikan yang sangat baik, serta seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do'a, perhatian,

kasih saying dan dukungannya baik secara moral maupun materil. Kiranya Allah *Subhanallahu wa Ta'ala* membalas dengan segala kebaikan-Nya. Tidak lupa peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP sebagai rector Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Rahmad Bahagia, SE, M.Si selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan arahan dan pembelajaran sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal ini.
3. Bapak H. Januri, S.E., M.M., M.Si sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si sebagai Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si sebagai Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E., M.Si sebagai ketua program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Dr. Jufrizan, S.E., M.Si sebagai Sekretaris program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Bapak AswinBancin, S.E., M.PdSebagaiDosen PA (Pembimbing Akademik)
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan banyak pelajaran.

10. Seluruh pegawai dan staff biro Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara atas kelancaran dalam proses administasi.
11. Bapak Indra Firmansyah dan seluruh pegawai Pegadaian Kota Medan yang telah banyak membantu dalam proses penelitian ini.
12. Teman – teman terbaik TaufikHidayat, Ahmad Aslam, AgungNugroho, M.Rizwan Syahputra, Dedi Setiawan, Dwiky Ardy, Junaidi Saleh, Aditya sundawa
13. Seluruh teman – teman kelas VII B Manajemen malam yang telah memberikan semangat, motivasi, do'a dan saran yang membangun.

Akhir kata ini peneliti berharap Proposal ini bermanfaat bagi para pembaca, kepada semua pihak peneliti mengucapkan terima kasih. Semoga Allah *Subhanallahu wa Ta'ala* memberikan imbalan dan pahala atas jasa dari pihak-pihak yang terkait tersebut. Dan semoga kita Semua di lindungi oleh Allah *Subhanallahu wa Ta'ala Aamiin.*

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb

Medan, 2019

Penulis,

FAHRI WANDA SINAGA
1505160312

ABSTRAK

FAHRI WANDA SINAGA. NPM 1505160381. Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pegadaian (persero) kanwil I Medan. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Pengembangan karir adalah aktivitas yang membantu pegawai dan perusahaan dapat mengembangkan diri secara maksimal. Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaan, situasi kerja dan hubungannya dengan rekan kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel yang penulis teliti dan yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah untuk memperluas pengetahuan penulis tentang sumber daya manusia, khususnya tentang Motivasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan, penelitian ini menggunakan sistem MSDM yang berkaitan dengan Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 70 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah asumsi klasik, regresi linier berganda,, uji f, uji t koefisien determinasi. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara bersama - sama motivasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Kata Kunci : Motivasi, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberi rahmat dan hidayah sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan baik skripsi ini. Shalawat beriringan salam penulis ucapkan kepada Nabi Muhammad SAW yang syafaatnya kita harapkan di kemudian hari kelak, Aamiin.

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam penyelesaian sikpsi ini penulis ucapkan terima kasih yang sebesar - besarnya kepada pihak yang telah banyak membantu dan memberi masukan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Oleh sebab itu penulis banyak mengucapkan terima kasih kepada :

1. Teristimewa untuk Ayah dan Ibu tercinta yakni bapak Sukardi dan Ibu Supriyaten yang tiada henti - hentinya memberi dukungan moril maupun materil kepada penulis. Berkat doa restu yang sangat mempengaruhi dalam kehidupan penulis, kiranya Allah SWT membalas dengan segala berkahnya.
2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti SE, MSi selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Januri SE, MM, MSi dan Bapak Ade Gunawan SE, MSi selaku Wakil Dekan I & III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE, MSi dan Bapak Jufrizan SE, MSi selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Radiman SE, MSi selaku Dosen Penasehat Akademik.
7. Ibu Nel Aryanti, SE, MM selaku dosen pembimbing yang telah membimbing saya dalam penulisan, penyusunan, dan penyelesaikan skripsi ini.
8. seluruh rekan rekan Manajemen J Pagi 2012 terutama Isya Ansyari, Dedy Adamsyah, M Arqi Ditho & Ahmad Fuad yang membantu saya selama ini.
9. Andrei Kurniawan selaku sahabat terbaik yang selalu memberikan support kepada penulis.
10. Rahmafitri, Rendy, Chaira Ulfa dan Fitri selaku geng the comels yang selalu memberi dukungan unntuk mnyyelesaikan skripsi.

Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karna itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari berbagai pihak untuk kesempurnaan skripsi ini di masa yang akan datang dan semoga laporan magang ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

*Billahii Fii Sabililhaq Fastabiqul Khairat
Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.*

Medan, September 2016

Penulis

ADITTIA SUNDAWA
120516058

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	6
1. Kepuasan Kerja.....	6
a. Pengertian Kepuasan Kerja	6
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.....	7
c. Teori-teori Kepuasan kerja.....	10
d. Indikator Kepuasan Kerja	13
2. Motivasi.....	15
a. Pengertian Pengertian Motivasi	15
b. Jenis-jenis Motivasi.....	17
c. Model-model Motivasi	17
d. Tujuan Motivasi	19
e. Teori-teori Motivasi	21
f. Indikator Motivasi	22
3. Pengembangan Kari	23
a. Pengertian Pengembangan Karir.....	23
b. Desain Program Pengembangan Karir	24
c. Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir	25
d. Tahapan Pengembangan Karir	27
e. Indikator Pengembangan Karir	30
B. Kerangka Konseptual	31
C. Hipotesis.....	34

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	35
B. Definisi Operasional Variabel.....	35
C. Tempat dan Waktu Penelitian	37
D. Populasi dan Sampel	37
E. Teknik Pengumpulan Data.....	38
F. Teknik Analisis Data.....	44

BAB IV HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	49
1. Deskripsi Hasil Penelitian	49
2. Identitas Responden	49
3. Analisa Variabel Penelitian.....	51
4. Asumsi Klasik	60
5. Regresi Linier Berganda	63
6. Pengujian Hipotesis.....	65
7. Koefisien Determinasi.....	68
B. Pembahasan.....	69

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	72
B. Saran.....	73

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Sedarmayanti (2016, hal.19) Sumber daya manusia mendapatkan peran penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era globalisasi yang sedang dan akan terus berlangsung. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya. Sedarmayanti (2016, hal.19) Tanpa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dalam bidang pekerjaan dan tanggung jawabnya, organisasi akan gagal untuk mewujudkan eksistensinya.

Nasution (2018) Pegawai yang memiliki kepuasan kerja cendrung akan memimiliki perasaan dan pemikiran yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukan, begitu juga sebaliknya jika pegawai merasa tidak puas yang ada yang dikerjakan maka akan berpikiran negative (*negative thinking*) terhadap pekerjaan yang dilakukan. Saripuddin (2015) Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem dan nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap

pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapinya dalam lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja merupakan sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap produk kerja yang dihasilkan.

Motivasi juga merupakan keinginan dan kesungguhan seorang pekerja untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Motivasi ada proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan, motivasi atau dorongan (driving force) dimaksudkan sebagai desakan yang dialami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan (Samsudin, 2006, hal.281). Jufrizen (2017) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau, kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal.

Menurut Bernardin (2003) pengembangan karier merupakan suatu rangkaian atas sikap dan perilaku yang berkaitan dengan aktifitas pekerjaan dan pengalaman sepanjang kehidupan seseorang. Menurut Bambang Wahyudi (2002) Dalam pengembangan karier perlu dipahami dua proses, yaitu bagaimana seseorang merencanakan dan mengimplementasikan tujuan kariernya sendiri (*career planing*) dan bagaimana institusi merancang dan mengimplementasikan program pengembangan kariernya (*career management*). Pengembangan karier dapat dilihat dari dua perspektif ini yaitu individu dan institusi. Perencanaan

karier seseorang yang berpusat pada individu adalah perencanaan yang lebih berpusat pada karir individu, sedangkan yang berpusat pada institusi adalah yang fokus pada pekerjaan dan pengidentifikasi jalan karier yang memberikan kemajuan yang logis atas orang-orang di antara pekerjaan dalam organisasi.

Dari Hasil Observasi yang dilakukan oleh penulis, Penulis menemukan fenomena Kurangnya motivasi yang diberikan oleh atasan terhadap bawahan maupun antara sesama karyawan hal ini dapat dilihat pada saat karyawan mendapatkan masalah dalam bekerja tidak ada rekan ataupun atasan yang membantu karyawan tersebut menyelesaikan masalahnya, Hal tersebut tentu saja mengakibatkan ketidakpuasan bagi karyawan dalam menjalankan tugas, selain itu karyawan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja disebabkan oleh ketidakpastian perusahaan dalam menjamin Pengembangan karir karyawan atas dedikasi waktu yang telah diberikan karyawan selama karyawan bekerja untuk perusahaan, hal tersebut tentu saja menimbulkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan Hasil Observasi yang ditemukan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk penulisan ilmiah dengan mengambil judul : **“Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL 1 MEDAN”**.

B. Identifikasi Masalah

1. Beberapa karyawan masih ada yang belum puas dalam bekerja sepenuhnya.
2. Keadilan dalam menerima insentif yang di berikan pada karyawan
3. Kurangnya kepedulian para atasan dalam pengembangan karir karyawan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka penulis membatasi masalah yang mempengaruhi motivasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja.

2. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan.
2. Adakah pengaruh pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan.
3. Adakah pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pegadian Kanwil 1 Medan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan.

- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan Pengembangan karir secara bersamaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan.

2. Manfaat Penelitian

- a. Dapat menambah pengetahuan penulis dalam hal faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi , pengembangan karir dan kepuasan kerja.
- b. Untuk memberi masukan bagi perusahaan dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu motivasi dan pengembangan karir.
- c. Untuk digunakan sebagai bahan penelitian untuk peneliti selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1.Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Pada umumnya manusia bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, di dalam bekerja mereka selalu berharap apa yang di inginkan sesuai dengan harapanya sehingga dapat di capai kepuasan dalam dirinya. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dalam dirinya. Hal ini sesuai dengan kepuasan itu sendiri, dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaanya, sikap positif bila puas atau sikap negatif bila tidak puas. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif dan lain-lain. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sikap (positif) karyawan terhadap pekerjaanya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaanya.

Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukai, pekerjaanya menunjukan sikap negatif terhadap pekerjaan itu. “ menurut Hasibuan (2001:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan juga dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan

kombinasi dalam dan luar pekerjaan.. Wexley dan Yukl dalam Mila Badriyah (2013,hal.228) mendefenisikan perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami karyawan dalam bekerja. Berdasarkan pendapat Berry , Wexley dan Yuki tersebut diatas kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya. Sedangkan menurut Robbins (2002,hal,291) “ Mendefenisikan kepuasan kerja adalah bahwa pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga .

Menurut Rivai dan Sagala (2009,hal.856) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Dari berbagai defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa 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 pekerjaan dilaksanakan dengan baik dan tujuan perusahaan tercapai.

b.Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah faktor itu sendiri dalam perananya membeikan kepuasan kerja karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Robbins (2008,hal.110) “ Pada kenyataanya, dari segi kepuasan kerja

(kerja itu sendiri, bayaran, kenaikan jabatan, pengawasan dan rekan kerja) menikmati kerja itu sendiri hampir selalu merupakan segi yang paling berkaitan erat dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi secara keseluruhan.” Sedangkan menurut dalam Blum dalam Sutrisno (2009,hal77) :

- 1) Faktor individu, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
- 2) Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerjaan, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.
- 3) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman, kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga, penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan ketetapan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Menurut Robbin (2002), aspek-aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah :

- 1) Kepuasan kerja sebagai respon emosional terhadap situasi kerja (kondisi kerja itu sendiri).
- 2) Hasil kerja yang diperoleh atau yang diharapkan (pendapatan promosi).
- 3) Kepuasan kerja mempresentasikan beberapa sikap yang merupakan sumber kepuasan kerja (hubungan kerja dengan atasan, rekan kerja).

Pendapat lain dikemukakan oleh Brown dan Ghiselli dalam sutrisno (2009,hal.179) :

- 1) Kedudukan
- 2) Pangkat

- 3) Jaminan finansial dan sosial
- 4) Mutu pengawasan hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan.

Adapun penjelesan adalah sebagai berikut:

a) Kedudukan

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaanya yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari pada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah

b) Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukanya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan prestasinya.

c) Jaminan finasial dan sosial finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

d) Mutu pengawasan hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat di tingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merrupakan bagian yang penting dari organesasi kerja.

Dari berbagai pendapat diatas Sutrisno (2009,hal.80) dapat menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan kerja yaitu :

- 1) Faktor fsikologis
- 2) Faktor sosial
- 3) Faktor fisik
- 4) Faktor finansial

Adapun penjelasanya adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor fsikologis merupakan faktor yang berhubungan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dan kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- 2) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dengan atasan.
- 3) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- 4) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta jaminan kesejahteraan karyawan, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang di berikan, promosi dan sebagainya.

c.Teorit-teori kepuasan kerja

Pada umumnya terdapat banyak teori yang membahas masalah kepuasan seseorang dalam bekerja. Teori-teori kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2011,hal.120) antara lain :

1. Teori Keseimbangan (*Equal Theory*)
2. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)
3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)
4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Refrence Theory*)
5. Teori Pengharapan (*Ecpentacy Theory*)
6. Teori Dua Faktor (*Herzberg's Two Factor Theory*)

Untuk lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut :

1).Teori Keseimbangan (*Equal Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Aadapun komponen dari teori ini adalah input, outcome, comparsion, dan equity. Input adalah semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Outcmome adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan. Misalnya upah, keuntungan tambahan atatus simbol, perkenalan kembali (recognition), kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri. Sedangkan comparsion person adalah seseorang karyawan dalam norganisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Menurut teori ini, puas atau tidak karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome dengan perbandingan input-outcome karyawan lain (comparsion person). Jadi jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (inequity) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu over compensation inequity (ketidak seimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi perbandingan atau comparsion person)

2).Teori Perbedaan (*Disrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali diproposalkan oleh Porter, ia perpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan tergantung pada perbedaan apa yang didapat dengan yang diharapkan oleh karyawan. Apabila yang didapatkan ternyata lebih besar

dari apa yang diharapkan maka karyawan tersebut menjadi puas. Sebaliknya maka menyebabkan karyawan tidak puas.

3).Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Teori ini pertama kali di pelopori oleh A. H. Maslow. Teori ini merupakan kelanjutan dari “*Human Science Theory*” Elton Mayo yang menyatakan bahwa kebutuhan kepuasan kerja seseorang itu jamak, yaitu kebutuhan biologis dan psikologis berupa kebutuhan material dan non material. Dalam teori ini Masslow menyatakan adanya suatu hierarki kebutuhan pada setiap orang. Setiap orang memberi perioritas pada suatu kebutuhan sampai kebutuhan tersebut terpenuhi. Jika suatu kebutuhan sudah terpenuhi maka kebutuhan kedua akan memegang peranan, demikian sterusnya menurut urutannya.

4).Teori Pandangan Kelompok (*Social Refrence Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh karyawan di anggap sebagai kelompok acuan.

5).Teori Pengharapan (*Ecpentancy Theory*)

Teori pengharapan dikembangkan oleh Viktor H. Vroom. Kemudian teori ini diperluas oleh Porter dan Lawler. Teori dua faktor Herzberg (*Herzebrg's two Factor Theory*)

Teori dua faktor ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Penelitian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami merreka baik yang menyenangkan (memberi

kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberi kepuasan. Kemudian dianalisa dengan analisis isi (*Content analysis*) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenace factors*) dan faktor pemotivasi (*motivational factors*) faktor pemeliharaan tersebut disebut pula *dissatisfiers, hygiene factor, job context, extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan dengan pengawas, hubungan dengan sub ordinat, upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status. Sedangkan faktor pemotivasi disebut pula *satisfiers, motivators, job context, intrinsic factors* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*) kesempatan berkembang dan bertanggung jawab.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2001) antara lain yaitu:

1) Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari dorongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2) Kemampuan

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3) Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

4) Kreativitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga akan dapat bekerja lebih baik.

5) Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

6) Tingkat Gaji

Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.

Sedangkan menurut Robbins (2008.hal101) mendefenisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organesasi tertentu serta tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organesasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu sseorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organesasi yang merekrut individu tersebut.

Tiga dimensi komitmen organisasi tersebut adalah:

- 1) Komitmen efektif (*affective comitmen*) perasaan emosional untuk organesasi dan keyakinan dalam nilai-nilianya.
- 2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organesasi tersebut.
- 3) Komitmen normatif (*normative commitment*) kewajiban untuk bertahan dalam organesasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

Berdasarkan kutipan diatas, dapat disimpulkan puas atau tidaknya karyawan akan diukur dengan indikator-indikator yang telah ditentukan untuk digunakan sebagai acuan dalam penilaian kepuasan kerja oleh perusahaan dan setiap indikator tersebut memiliki kriteria yang digunakan dalam mengukur seberapa puas atau tidaknya karyawan dalam perusahaan.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin, *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya dibreikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaiman caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu cakap dan terampilan, tetapi yang terpenting merreka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan kecakapan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau

bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut samsudin (2006,hal.28) “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 karyawanya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikhendaki oleh orang-orang tersebut.

Jadi 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 kebutuhanya masing-masing, kemampuan manajer untuk memotivasi, mempengaruhi mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahnya akan menentukan efektivitas manajer. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut defenisi manajer harus bekerja dengan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organesasi.

b. Jenis-jenis Motivasi

Adapun jenis-jenis motivasi yaitu :

- 1) Motivasi positif (incentif positif) manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negatif (intensif negatif), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasinya rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berrakibat kurang baik. Dalam peraktek kedua jenis motivasi diatas sering digunakan oleh manajer suatu perusahaan. Penggunaanya harus tepat dan seimbang , supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif efektif merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka waktu panjang, sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka waktu pendek saja. Tetapi manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

C. Model-model Motivasi

Perkembangan teori manajemen juga mencakup model-model atau teori-teori motivasi yang berbeda-beda. Berikut ini akan dibahas tiga diantara model-model motivasi dengan urutan atas dasar kemunculannya yaitu :

Menurut Richard M dan Layman W. Porter eds dalam T. Hani Handoko (2009,hal.252) antara lain :

- 1) Model tradisional, mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah bekerjanya meningkat dilakukan karena sistem intensif yaitu memberikan insentif material kepada karyawan yang berprestasi baik. Semakin berprestasi semakin banyak balas jasa yang diterimanya. Jadi motivasi bawahan untuk mendapatkan intensif (uang –barang) saja.
- 2) Model hubungan manusia, mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya gairah bekerjanya meningkat, dilakukan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna serta penting. Sebagai akibat karyawan mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam melakukan pekerjaannya. Dengan memperhatikan kebutuhan material dan non material karyawan, maka motivasi bekerjanya akan meningkat pula. Jadi motivasi karyawan adalah untuk mendapatkan kebutuhan material dan non material.
- 3) Model sumber daya manusia, mengemukakan bahwa karyawan di motivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang atau barang atau keinginan atau kepuasan saja, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut model sumber daya manusia ini untuk motivasi bawahan dilakukan dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi mereka untuk mengambil keputusan dan menyelesaikan pekerjaanya. Motivasi gairah bekerja seseorang akan meningkat, jika kepada mereka di berikan kepercayaan dan kesempatan untuk membuktikan kemampuannya.

d.Tujuan Motivasi

Agar visi dan misi berjalan dengan apa yang diinginkan perusahaan harus mengetahui tujuan memotivasi karyawan, perusahaan dan sebaliknya pula.

Adapun tujuan motivasi menurut MC Clelland dalam Hasibuan (2009hal,221) adalah:

- 1)Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- 2)Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3)Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- 4)Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- 5)Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6)Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 7)Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 8)Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- 9)Meningkatkan tingkat kesejahteraan.
- 10) Mempertinggi rasa tanggug jawab karyawan terhadap tugasnya.
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.
- 12) Dan lain sebagainya.

Adapun pejelasan Asas-asas Motivasi menurut Mc Clelland adalah sebagai berikut :

- 1) Asas meningkatkan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.

- 2) Asas komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakanya, dan kendala-kendala yang dihadapi.
- 3) Asas pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
- 4) Asas wewenang yang di delegasikan, artinya memberikan wewenang kepada kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.
- 5) Asas adil dan layak, alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas “asas keadilan dan kelayakan” terhadap semua karyawan. Misalnya pemberian hadiah atau hukuman terhadap semua karyawan harus adil dan layak kalau masalahnya sama.
- 6) Asas perhatian timbal balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak.

Adapun alat-alat motivasi menurut McClelland adalah :

- 1) Material insentif, yaitu alat motivasi yang diberikan berupa uang dan atau barang yang mempunyai nilai pasar ; jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misalnya kendaraan, rumah dan lain-lainya.
- 2) Nonmaterial insentif, yaitu alat motivasi yang diberikan berupa barang atau benda yang tidak ternilai ; hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani saja. Misalnya medali, piagam, bintang, jasa dan lain-lainya.

- 3) Kombinasi material dan nonmaterial insentif, yaitu alat motivasi yang diberikan berupa material (uang dan barang) dan nonmaterial (medali dan piagam) jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan atau kebanggaan rohani.

e. Teori-teori Motivasi

Teori-teori motivasi dapat diklasifikasikan menjadi tiga kelompok petunjuk isi dan proses.

Menurut handoko (2009,hal.255) teori-teori motivasi dapat diklasifikasikan menjadi tiga kelompok petunjuk, isi dan proses yaitu :

- 1) Teori-teori petunjuk (*prescriptive theoris*) mengemukakan bagaimana memotivasi karyawan. Teori-teori ini didasarkan atas pengalaman coba-coba. Faktor-faktor yang dapat di pakai untuk memotivasi telah banyak dibahas di bagian-bagian sebelumnya, sehingga teori-teori ini tidak diliput dalam pembicaraan.
- 2) Teori-teori isi (*content theoris*), kadang-kadang disebut teori-teori kebutuhan (*need theoris*), adalah berkenan dengan pertanyaan apa penyebab-penyebab perilaku atau memusatkan pada pertanyaan apa dari motivasi.
- 3) Teori-teori proses (*process theoris*) berkenan dengan bagaimana perilaku dimulai dan dilaksanakan atau menjelaskan aspek bagaimana dari motivasi.

f.Indikator Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut sangat menentukan motivasi dan besarnya motivasi juga menjadi jaminan dan berhasil akan dicapainya.

Menurut Mangkunegara (2011,hal 111) petunjuk penilaian untuk daftar pertanyaan mengenai motivasi berprestasi yaitu :

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi masa depan
- 3) Usaha untuk maju
- 4) ketentuan
- 5) Pemanfaatan waktu

Adapun penjelasan dari indikator motivasi adalah :

- a) Kerja keras

Yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.

- b) Orientasi masa depan

Yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan akan membuat rencana dalam hal tersebut.

- c) Usaha untuk maju

Yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.

- d) Ketentuan

Yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.

- e) Pemanfaatan waktu

Yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

3.Pengembangan Karir

a.Pengertian Karir

Karir (career) merupakan istilah teknis dalam administrasi personalia. Karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang dimiliki atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Perencanaan karir adalah suatu perencanaan tentang kemungkinan seseorang karyawan organesasi atau perusahaan sebagai individu meniti proses kenaikan pangkat atau jabatan sesuai persyaratan dan kemampuanya. Untuk meniti karir, seseorang karyawan harus memiliki atau memenuhi persyaratan tertentu guna mendukung peningkatan kariernya.

Andrew J. Fubrin dalam mangkunegara (2011,hal.77) mengemukakan pengembangan karir adaalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Karir merupakan sejarah pkerjaan atau rangkaian posisi yang di pegang dalam satu kehidupan selama bekerja, karir merupakan suatu urutan promosi atau pemindahan (*transfer*) jabatan-jabatan yang lebih menentukan tanggung jawab atau lokasi yang lebih baik dari hirarki hubungan kerja selama karir kerja seseorang. Menurut Greenhaus, Ruky dalam Sutrisno (2009,hal.162) “karir adalah pola pekerjaan terkait pengalaman (jabatan, pekerjaan, keputusan dan interpretasi subjektif mengenai pekerjaan dengan peristiwa serta aktivitas sepanjang perjalanan hidup pekerja seseorang) Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Berdasarkan defenisi diatas dapat di simpulkan bahwa karir adalah rangkaian urutan posisi pekerjaan

yang di pegang seseorang dalam riwayat hidup pekerjaanya. Pengembangan karir sangat dibutuhkan dan setiap karyawan dalam perjalanan.

Kerjanya, dengan pengembangan karir yang di dapatnya ia akan memperoleh kepuasan materi seperti mendapat failitas, kenaikan gaji, tunjangan-tunjangan dan sebagainya sedangkan kepuasan non materil dan sebagainya seperti perasaan senang, bangga dan sebagainya. Pengembangan karir menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2009,hal.160), karir merupakan uraian dari kegiatan-kegiatn, perilaku, perilaku yang berkaitan dengan kerja, sikap dan aspirasi-aspirasi yang berhubungan selama hidup seseorang.

Pendapat lain tentang karir menurut Hall, Gibson dalam Sutrisno (2009,hal.161), adalah persepsi seseorang mengenai sikap dan perilaku yang berhubungan dengan pengalaman dan kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan sepanjang hidup orang tersebut (dimulai dari pertama seseorang bekerja sampai dengan sekarang). Karir tercermin dalam gagasan bahwa orang akan selalu bergerak maju dan meningkatkan dalam pekerjaan yang dipilihnya Gibson, Ivancevich, Donely dalam sutrisno (2009,hal.161) bergerak maju , berarti pada diri orang tersebut adanya keinginan untuk mendapatkan tantangan yang lebih besar, adanya keinginan untuk mendapatkan satatus dan prestise, serta adanya keinginan untuk mendapatkan kejuasaan yang lebih besar.

b. Desain Program Pengembangan Karir

Desain program pengembangan karir menurut Sadili (2006,hal.153) dibedakan dalam tiga fase yaitu :

1) Fase perencanaan

- a. Menyelaraskan rancangan karir pekerja dengan rancangan karir organesasi
- b. Tujuan untuk mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan pekerja dalam melaksanakan tugas.

2) Fase pengarahaan

Fase pegarahaan dimaksudkan untuk membantu para pekerja agar mampu mewujudkan perencanaan karir menjadi kenyataan. Dalam hal ini ada pendekatan yaitu :

- a. Pengarahan dengan menyelenggarakan konseling karir.
- b. Pendekatan dengan menggunakan pelayanan informasi.

3) Fase pengembangan

Pekerja harus berusaha mewujudkan kreativitas dan insentif yang dapat mendukung untuk menduduki posisi pada masa mendatang. Kegiatan yang dapat dilakukan adalah :

- a. Penyelenggara sistem monitor
- b. Pendidikan dan pelatihan
- c. Rotasi jabatan
- d. Program beasiswa atau ikatan dinas.

C.Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir

Tujuan pengembangan karir dikemukakan oleh Andrew J. Dubrin dalam Mangku negara (2011,hal.77) yaitu :

- 1) Membantu dalam pencapai tujuan individu dan perusahaan Pengembangan karir membantu pencapaian perusahaan dan tujuan individu. Seorang

pegawai yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai.

- 2) Menunjukan hubungan kesejahteraan pegawai perusahaan merencanakan karir pegawai lebih tinggi loyalitasnya.
- 3) Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka pengembangan karir membantu menyadarkan pegawai akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahlian.
- 4) Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap perusahaan.
- 5) Membuktikan tanggung jawab sosial Pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi lebih bermental sehat.
- 6) Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan Pengembangan karir membantu program-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.
- 7) Mengurangi Turnover dan biaya kepegawaian Pengembangan karir dapat membuat menjadikan turnover rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.
- 8) Pengembangan mengurangi keusangan profesi dan manajerial karir dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.
- 9) Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai perencana karir dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan pegawai.

d.Tahapan Pengembangan Karir

penelitian terakhir menunjukan bahwa karir melalui suatu rangkian fasse yang relatif dapat diprediksi, dimulai dengan eksplorasi dan investigasi awal terhadap kesempatan karir dan diakhiri dengan pensiun. Perencanaan karir harus mengingat isu dan tugas yang berbeda, yang dihadapi individu pada setiap tahap tersebut. Karir dan model taraf hidup sangatlah berkaitan karena keduanya berhubungan dengan usia dan norma kultural. Keduanya mengungkapkan pola pertumbuhan yang berulang atau mengasah kecakapan baru, menantang ketika seseorang memasuki sebuah tahap stabilisasi atau memperagakan kinerja yang sangat produktif selama satu tahap sekarang pada tuntutan yang diantisipasi pada tahap berikutnya.

Agar efektif, program karir perlu disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan unik individu dalam berbagai tahap kehidupan dan karirnya.

Adapun tahapan karir menurut Sadili (2006,hal.141) adalah sebagai berikut :

1) Karir awal

Meskipun organesasi menyediakan kesempatan intrenship agar individu dapat pula menguji beragam pilihan jabatan melalui kursus, perhatian utama manajemen sumber daya manusia baru dimulai ketika seorang individu memasuki organesasi. Manajemen sumber daya manusia dan juga karyawan harus dapat memastikan bahwa orang-orang bergerak secara efektif di dalam organesasi. Tantangan kerja dan bentuk pengawasan atas pekerjaan berkontribusi signifikan terhadap pengembangan karir individu. Karir awal (*early career*) tidak selalu berjalan dengan mulus, karena adanya masalah-masalah berikut ini :

- a) Frustasi dan ketidakpuasan di sebabkan harapanya tidak sesuai dengan realitas yang ada.
- b) Adanya penyelia yang tidak komponen.
- c) Insentisitas terhadap aspek politis organesasi.
- d) Kegagalan dalam memantau lingkugan internal dan eksternal.
- e) Mengabaikan kriteria sesungguhnya untuk pengevaluasian kinerja dari karyawan yang baru diangkat atau baru memulai berkarir.
- f) Ketegangan antara profesional yang lebih mudah dan yang tua serta manajer yang diakibatkan oleh perbedaan pengalaman, kebutuhan dan minat.
- g) Ketidak pastian mengenai batasan loyalitas yang dituntut organesasi.
- h) Kegelisahaan mengenai integrasi, komitmen dan dependensi.

2) Karir Pertengahan

Setelah menyelesaikan masalah pada karir awal, individu selanjutnya bergerrak kedalam suatu periode stabilisasi ketika ia dianggap produktif, menjadi semakin kelihatan, memikul tanggung jawab yang lebih berat, dan menerapkan sebuah rencana karir yang lebih berjangka panjang.

Kemapanan dan promosi sering menandai tahap ini. Tahap karir pertengahan (*middle career*) kerap kali pula meliputi pengalaman baru, seperti penugasan khusus, transfer dan promosi yang lebih tinggi, tawaran organesasi lain, kesempatan visibilitas untuk jenjang organesasi. Tahapan ini juga menandai periode pembentukan seseorang sebagai eksekutif dan pengembangan tingkat keahlian yang dapat bernilai bagi organesasi serta memberikan kontribusi bagi nilai orang yang bersaangkutan. Strategi lain untuk mengatasi masalaah karir pertengahan adalah dengan mennghadapi dan mencegah keusangan

(*adolescence*). Untuk menyikapi persoalan ini, beberapa perusahaan mengirimkan karyawan mereka ke seminar, workshop, kursus, dan berbagai bentuk melengkapi kembali (retooling). Namun, solusi yang lebih baik adalah mencegah keusangan, proyek atau pekerjaan, iklim kerja yang dipenuhi dengan komunikasi yang sering dan relevan, balas jasa yang terkait erat dengan kinerja, dan gaya kepemimpinan yang partisipatif.

Selanjutnya, tiga karakteristik pribadi akan cenderung diasosiasikan dengan kadar keusangan yang rendah, yaitu kemampuan intelektual yang tinggi, motivasi diri yang tinggi, dan fleksibilitas pribadi (tidak kaku).

3. Karir Akhir

Suatu titik balik terhadap produktifitas atau penurunan dan pensiunan dini mewarnai krisi pertengahan karir. Individu yang produktif dapat memikul pera staf senior atau manajemen puncak, atau mungkin tetap sebagai kontributor dalam peran non-kepemimpian.

Dalam tahap ini, individu menjernikan dirinya. Pada akhirnya, individu mulai melepaskan diri dari belitan tugas-tugasnya dan bersiap-siap untuk pensiunan. Pemberian pelatihan kepada penerus, pengurangan beban kerja, atau pendeglasian tugas-tugas utama periode karir akhir (*late career*) adalah agar tetap produktif dan menyiapkan diri untuk pensiun. Selama karir akhir, sebagian besar karyawan harus mengatasi keusangan setelah pertengahan karir atau masa stabil serta bias usia negatif dipekerjaan.

Untuk menyesuaikan diri dengan karir akhir yang berhasil, individu sebaiknya menjaga sikap positif, berfikir kedepan, dan menerima dukungan sosial

dari kerabat kerja, dari suami atauistrinya. Karyawan yang berada di penghujung karir sebaiknya terlibat dalam perencanaan finansial jangka panjang, mencari waktu bersenang-senang dengan pasangan hidupnya, dan merencanakan pensiun dengan baik.

e. Indikator Pengembangan Karir

Adapun indikator pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis theoristik, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan karir merupakan upaya pribadi seseorang karyawan untuk mencapai rencana karir, kegiatan ini mungkin didukung oleh personalia atau tidak bergantung pada departemen. Peranan departemen pesonalia dalam pengembangan karir secara individual setiap anggota mengembangkan dirinya dalam rangka penelitian karirnya lebih lanjut ada enam kegiatan pengembangan karir yang defenisikan oleh Badriyah (2015,hal.208) adalah sebagai berikut :

- 1) Hubungan pegawai dan organisasi, yaitu pegawai organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan.
- 2) Personalitas pegawai, yaitu manajemen karir pegawai kadang terganggu karena adanya pegawai yang mempunyai personalitas yang menyimpang, maka akan sulit dibina karirnya, sebab ia tidak peduli dengan karirnya.
- 3) Faktor eksternal, yaitu semua aturan dalam manajemen karir menjadi kacau karena ada intervensi dari pihak luar.
- 4) Sistem penghargaan (*Reword System*) sangat mempengaruhi banyak hal. Perusahaan yang tidak mempunyai sistem penghargaan yang jelas akan cenderung memperlakukan pegawaiannya secara subjektif.

- 5) Jumlah pegawai, semakin banyak pegawai semakin ketat persaingan untuk menduduki suatu jabatan, dan semakin kecil kesempatan untuk meraih tujuan karir.

B. Kerangka Konseptual

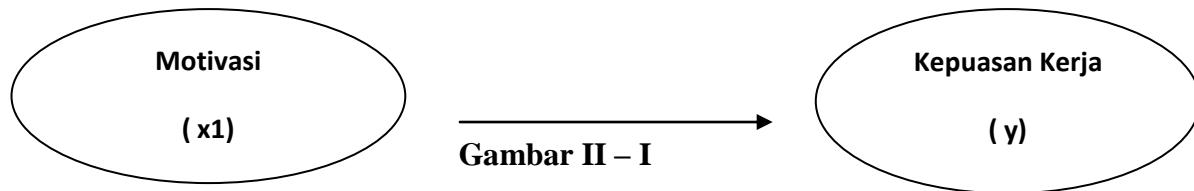
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2011,hal.95) bahwa motivasi dengan kepuasan kerja adalah pemberian daya penggerakan yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar merreka mau bekerrja sama, bekerrja 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.

Oleh karena itu motivasi kerja berarti faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Sedangkan motivasi kerja berarrii sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerrja. Karyawan yang termotivasi dengan maka akan mengalami tingkat kepuasan yang tinggi pula.

Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Suriani (2013) bahwa motivasi berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan di media riset bisnis dan manajemen di fakultas ekonomi Universitas” T ” menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan yang dilustrasikan seperti berikut :



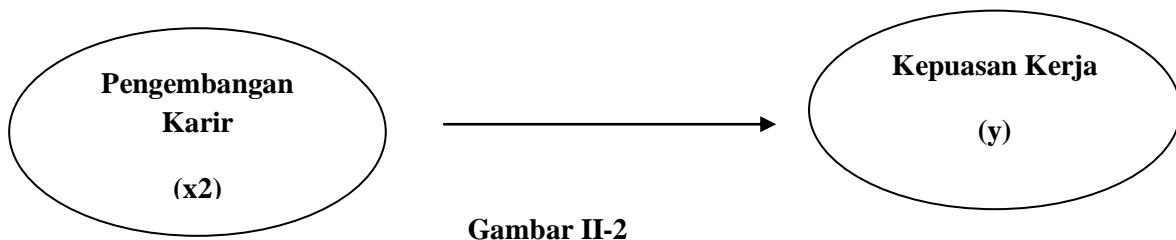
Kerangka Konseptual Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Andrew J. Fubrin dalam Mangkunegara (2011,hal.77) mengemukakan pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir massa didepan 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 lokasi-lokasi yang lebih baik dari hirarki hubungn kerja selama karir kerja seseorang.

Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh A. Puji(2012) bahwa pengembangan karir berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan pada PT.Halayton Gandhi Medan, menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, hal ini ditunjukan dari signifikansi pengembangan karir terhadap kepuasan kerja kaeyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuassan kerja karyawan yang diilustrasikan sepperrti gambar berikut :



Gambar II-2

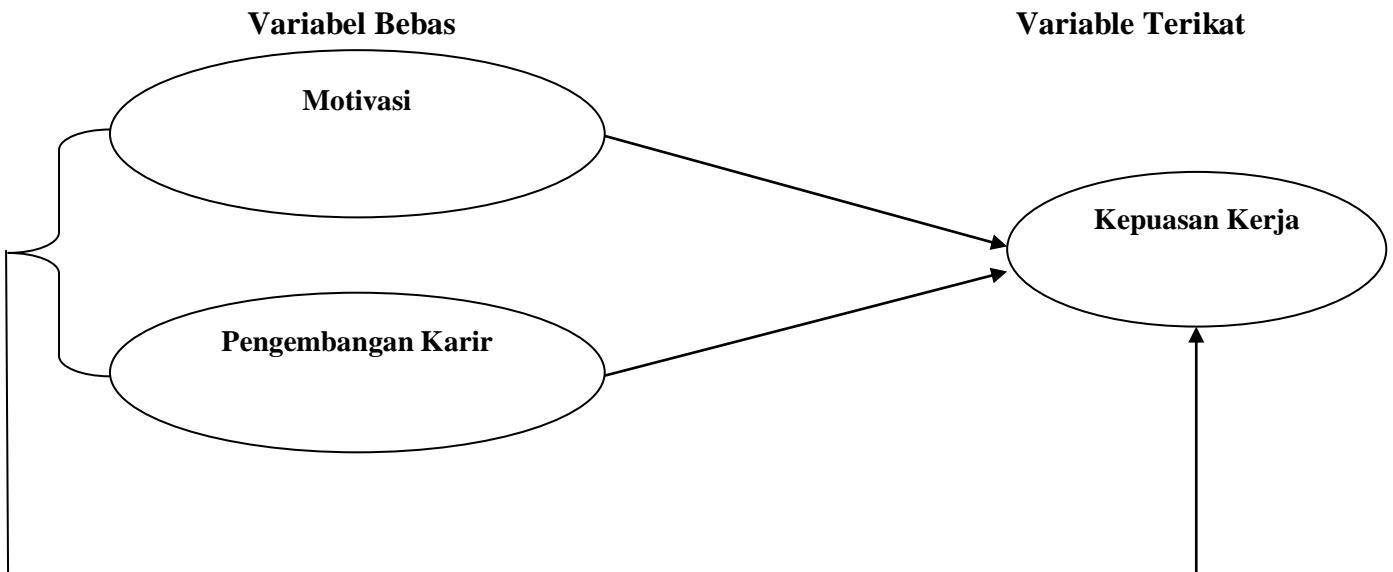
Kerangka Konseptual Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja

3. Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Gilbel dalam Sutrisno (2013,hal.77) 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 fikirnya dalam melakukan pekerjaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah (2013) Pada hotel Madani Medan, menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Untuk melihat pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dapat dilihat berdasarkan pada paradigma penelitian berikut:



Gambar II-3
Kerangka Konseptual
Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir
Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

C. Hipotesis Penilitian

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah , maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PEGADAIAN (Persero) KANWIL 1 MEDAN.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PEGADAIAN (Persero) KANWIL 1 MEDAN.
3. Ada pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PEGADAIAN (Persero) KANWIL 1 MEDAN.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi defenisi operasional adalah:

1. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja (Y) adalah suatu sikap emosional yang muncul dari diri karyawan atas apa yang dirassakan tentang pekerjaan :

Tabel III.1
Indikator Kepuasan kerja

No.	Indikator	No Pernyataan
1	Isi Pekerjaan	1,2,3,4
2	Supervisi	5,6,7,
3	Organisasi dan Manajemen	8
4	Kesempatan untuk maju	9,10,11
5	Gaji dan keuntungan finansial lain	12,13,14
6	Rekan Kerja	15,16,17
7	Kondisi Pekerjaan	18,19

Sumber : Rivai dan Sagala (2011,hal.860)

2. Motivasi (X₁)

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja lebih efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya.

Tabel III.2
Indikator Motivasi

No.	Indikator	No Pernyataan
1	Kerja keras	1,2,3
2	Orientasi masa depan	4,5,6
3	Usaha untuk maju	7,8,9
4	Ketentuan	10,11,12
5	Permanfaatan waktu	13,14

Mangkunegara (2013, hal. 111)

3. Pengembangan Karir (X₂)

Pengembangan karir adalah kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Tabel III.3
Indikator Pengembangan karir

No.	Indikator	No Pernyataan
1	Hubungan pegawai dan organisasi	1,2,3,4,5
2	Personalitas pegawai	5,6,7,8,9
3	Faktor eksternal	10,11,12,13
4	Sistem penghargaan (<i>Reward Sysmten</i>)	14,15,16,17
5	Jumlah pegawai	18,19,20

Sumber: Badriyah (2015, hal. 208)

C. Tempat Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Peneliti melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan yang beralamat di Jl. Pegadaian No. 112 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan November s/d selesai.

Tabel III.4
Tabel Jadwal Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Tahun 2018-2019															
		Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penelitian Awal																
2	Pengajuan Judul																
3	Penyusunan Proposal																
4	Pengumpulan Data																
5	Bimbingan Proposal																
6	Seminar Proposal																

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2010, hal. 80) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan yang berjumlah 70 orang. Jumlah populasi dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel III.5
Jumlah Populasi

No.	Bagian / Department	Populasi
1	Logistik	11
2	SDM	10
3	Keuangan	9
4	PKBL	6
5	TI (Teknologi Informasi)	10
6	Dep. Bisnis Area I	8
7	Dep. Adm & Supporting	4
8	Inspektorat Wilayah	8
9	Penataan Outlet	4
Jumlah		70

2. Sampel

Juliandi (2013, hal. 50) mengatakan sampel adalah wakil wakil dari populasi. Sugiyono (2010, hal. 81) mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penentuan sampel penulis mengambil seluruh bagian populasi yang berjumlah 70 orang karyawan.

E. Teknik pengumpulan data

1. Kuisisioner

Kuesisioner adalah instrument penelitian yang berupa daftar pernyataan dan diisi sendiri oleh responden untuk memperoleh keterangan.

Tabel III.6
Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan reliabilitas.

a. Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar - benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 248)

Keterangan :

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x_i)^2$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum y_i)^2$ = jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum y_i)^2$ = pengamatan jumlah variabel y
- $\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $<\alpha 0,05$).
- b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $>\alpha 0,05$).

Tabel III.7
Uji Validitas Instrumen Kepuasan kerja Karyawan (Y)

No. Item	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,645 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	0,637 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
3	0,648 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
4	0,501 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
5	0,563 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
6	0,586 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
7	0,519 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
8	0,578 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
9	0,597 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
10	0,611 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
11	0,645 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
12	0,637 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
13	0,648 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
14	0,501 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
15	0,563 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
16	0,586 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
17	0,519 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
18	0,578 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
19	0,597 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 19 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya $sig\ 0,000 < 0,05$ yang artinya semua item pertanyaan dari variable kepuasan kerja karyawan dikatakan valid

Tabel III.8
Uji Validitas Instrumen motivasi (X₁)

No. Item	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,702 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,671 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,766 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
4	0,636 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
5	0,559 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
6	0,542 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
7	0,493 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
8	0,349 (Positif)	$0,003 < 0,05$	Valid
9	0,467 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
10	0,544 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
11	0,702 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
12	0,746 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
13	0,751 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
14	0,562 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 14 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya $sig\ 0,000 < 0,05$ yang artinya semua item pertanyaan dari motivasi kerja dikatakan valid.

Tabel III.9
Uji Validitas Pengembangan Karir (X₂)

No. Item	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,518 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
2	0,613 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
3	0,511 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
4	0,609 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
5	0,545 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
6	0,743 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
7	0,709 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
8	0,453 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid
9	0,674 (Positif)	$0,000 < 0,05$	Valid

10	0,656 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
11	0,518 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
12	0,613 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
13	0,511 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
14	0,609 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
15	0,545 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
16	0,743 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
17	0,709 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
18	0,453 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
19	0,674 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
20	0,656 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 20 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya sig $0,000 < 0,05$ yang artinya semua item pertanyaan dari variabel pengembangan karir dikatakan valid.

b. Relibilitas

Menurut Juliandi & Irfan (2013, hal. 83) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya.

Selanjutnya menurut Nunnaly dalam Juliandi & Irfan (2013, hal. 83-84) menyatakan bahwa “Jika nilai koefisien reliabilitas (*Sperman Brown/ri*) $>0,60$ maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya.

Menurut Arikunto dalam Juliandi & Irfan (2013, hal. 86) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_i^2} \right]$$

Azuar Juliandi & Irfan (2013, hal. 86)

Keterangan:

$$\begin{aligned}
 r &= \text{Reliabilitas instrument (cronbach alpha)} \\
 k &= \text{Banyaknya butir pertanyaan} \\
 \Sigma \sigma_b^2 &= \text{Jumlah varians butir} \\
 \sigma_1^2 &= \text{Varians Total}
 \end{aligned}$$

Dengan kriteria :

- a) Jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,6$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya)
- b) Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) di atas adalah $0,791 > 0,6$ maka kesimpulannya instrumen yang di uji adalah reliabel (tidak terpercaya)
- c) Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan dapat diproleh reliabilitas sebagai berikut :

Tabel III.10
Reliabilitas Motivasi (X₁)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	14

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) di atas adalah $0,867 > 0,6$ maka kesimpulannya instrumen yang di uji adalah reliabel.

Tabel III.11
Reliabilitas Pengembangan Karir (X₂)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	20

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) di atas adalah $0,908 > 0,6$ maka kesimpulannya instrumen yang di uji adalah reliabel.

Tabel III.12
Reliabilitas Kepuasan kerja (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	19

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) di atas adalah $0,892 > 0,6$ maka kesimpulannya instrumen yang di uji adalah reliabel.

F. Teknik Analisis Data

1. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2013, hal. 174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan $VIF > 10$.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksaman varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas

2. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

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

Keterangan:

- Y = Kepuasan kerja
 β = Konstanta
 β_1 dan β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing - masing variabel
 X_1 = Motivasi
 X_2 = Pengembangan Karir
 e = Error

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

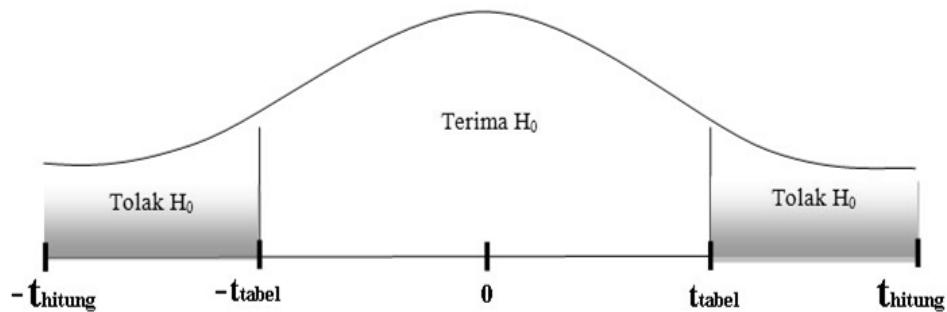
$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

- t = nilai t_{hitung}
 r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan
 n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- a) $H_0: r_i = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji Simultan (Uji F)

$$Fh = \frac{R^2 / k}{\frac{(1 - R^2)}{(n - k - 1)}}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

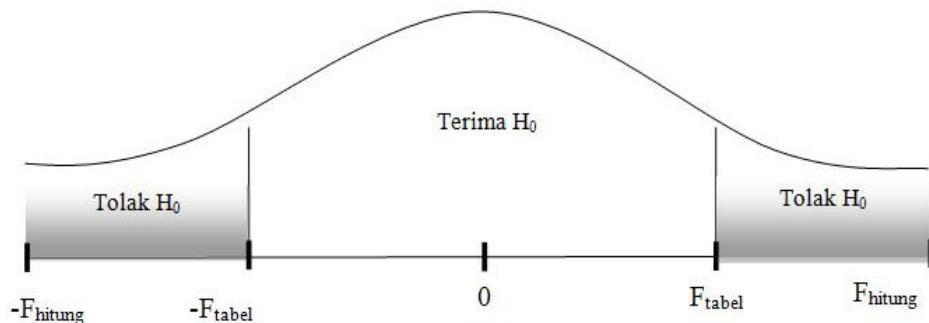
n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujinya adalah:

$H_0: \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

$H_0: \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2012, hal. 277)

Keterangan:

- D = Determinasi
- R^2 = Nilai korelasi berganda
- 100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket terdiri dari 14 pernyataan untuk variabel Motivasi (X_1), 20 pernyataan untuk variabel Pengembangan Karir (X_2), 19 pernyataan untuk variabel Kepuasan kerja karyawan (Y). Angket yang disebarluaskan ini diberikan kepada 70 orang karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan sebagai sampel penelitian dan penelitian ini menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR).

Tabel IV.1
Skala Pengukuran Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2012, hal. 133)

Ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel Motivasi (X_1), variabel Pengembangan Karir (X_2) dan variabel kepuasan kerja karyawan (Y).

2. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden yang penulis teliti maka dapat dilihat dari tabel berikut ini:

1) Jenis Kelamin

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	45	64.3	64.3	64.3
	Perempuan	25	35.7	35.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : SPSS (2016)

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan terdiri dari 45 orang laki-laki (64,3%) dan perempuan sebanyak 25 orang (35,7%) dari total keseluruhan.

2) Kelompok usia

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia-usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-30	30	42.9	42.9	42.9
	31-40	25	35.7	35.7	78.6
	41-50	9	12.9	12.9	91.4
	>50	6	8.6	8.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : SPSS (2016)

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan pada kelompok usia 18-30 tahun adalah 30 orang (42,9%), kelompok usia 31-40 tahun adalah 25 orang (35,7%), kelompok usia 41-50 adalah 9 orang (12,9%), dan kelompok usia >50 tahun adalah 6 orang (8,6%).

3) Tingkat Pendidikan

Tabel IV.4
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	18	25.7	25.7	25.7
	D3	12	17.1	17.1	42.9
	S1	29	41.4	41.4	84.3
	S2	11	15.7	15.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sumber : SPSS (2016)

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan pada pendidikan SMA/SMK sebanyak 18 orang (25,7%), D3 sebanyak 12 orang (17,1%), S1 sebanyak 29 orang (41,4%) dan S2 sebanyak 11 orang (15,7%).

3. Analisa Variabel Penelitian

1) Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kepuasan Kerja karyawan sebagai berikut.

Tabel IV.5
Skor Variabel Kepuasan kerja (Y)

No. Item	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	14,3	36	51,4	22	31,4	1	1,4	1	1,4	70	100
2	11	15,7	41	58,6	17	24,3	1	0	0	0	70	100
3	12	17,1	41	58,6	17	24,3	0	0	0	0	70	100
4	13	18,6	43	61,4	12	17,1	2	2,9	0	0	70	100
5	12	17,1	41	58,6	14	20,0	2	2,9	1	1,4	70	100
6	17	24,3	41	58,6	11	15,7	0	0	1	1,4	70	100
7	15	21,4	40	57,1	11	15,7	2	2,9	2	2,9	70	100
8	10	14,3	43	61,4	16	22,9	0	0	1	1,4	70	100
9	12	17,1	43	61,4	14	20,0	0	0	1	1,4	70	100
10	17	24,3	38	47,1	18	25,7	1	1,4	1	1,4	70	100
11	10	14,3	36	51,4	23	32,9	1	1,4	1	1,4	70	100
12	11	15,7	41	58,6	17	24,3	1	0	0	0	70	100
13	12	15,7	41	58,6	17	24,3	0	0	0	0	70	100
14	13	18,6	43	61,4	12	17,1	2	2,9	0	0	70	100
15	12	17,1	41	58,6	14	20,0	2	2,9	1	1,4	70	100
16	17	24,3	41	58,6	11	15,7	1	1,4	0	0	70	100
17	15	21,4	40	57,1	11	15,7	2	2,9	2	2,9	70	100
18	10	14,3	43	61,4	16	22,9	0	0	1	1,4	70	100
19	12	17,1	43	61,4	14	20,0	0	0	1	1,4	70	100

Sumber : Data Diolah (2016)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut

- a) Jawaban responden tentang pekerjaan menarik dan menyenangkan memilih setuju yaitu 51,4% (36 orang).
- b) Jawaban responden tentang pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan pendidikan, kemampuan,dan keahlian memilih setuju yaitu 58,6% (41 orang).
- c) Jawaban responden tentang pekerjaan lebih menantang memilih setuju yaitu 58,6% (41 orang).
- d) Jawaban responden tentang pekerjaan menjadi tidak membosankan memilih setuju yaitu 57,1% (40 orang).
- e) Jawaban responden tentang pimpinan selalu bersedia membantu jika mengalami kesulitan dalam bekerja memilih setuju yaitu 58,6% (41 orang).

- f) Jawaban responden tentang pimpinan memberikan ide-ide atau masukan yang berguna bagi karyawan memilih sangat setuju yaitu 58.6% (41 orang).
- g) Jawaban responden tentang pemahaman pimpinan terhadap pekerjaan sudah sangat baik memilih setuju yaitu 57.1% (40 orang).
- h) Jawaban responden tentang organisasi dan manajemen saling bekerja sama dalam menciptakan kemajuan perusahaan memilih setuju yaitu 61,4% (43 orang).
- i) Jawaban responden tentang selalu tersedia kesempatan yang cukup besar bagi karyawan untuk mengembangkan diri serta kemampuan yang dimiliki memilih setuju yaitu 61.4% (43 orang).
- j) Jawaban responden tentang kebijakan perusahaan yang berhubungan dengan karir karyawan dilaksanakan dengan baik oleh pihak perusahaan memilih setuju yaitu 47.1% (38 orang).
- k) Jawaban responden tentang keadilan kebijakan promosi karyawan berlangsung dengan baik oleh pihak perusahaan memilih setuju yaitu 51.4% (36 orang).
- l) Jawaban responden tentang gaji yang diberikan sesuai dengan harapan memilih setuju yaitu 58,6% (41 orang).
- m) Jawaban responden tentang gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup memilih setuju yaitu 58,6% (41 orang).
- n) Jawaban responden tentang puas dengan tunjangan diluar gaji pokok yang diberikan oleh perusahaan memilih setuju yaitu 61,4% (43 orang).

- o) Jawaban responden tentang hubungan dengan rekan kerja berjalan dengan baik memilih setuju yaitu 58,6% (41 orang).
- p) Jawaban responden tentang tidak menemukan kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan kerja memilih sangat setuju yaitu 58,6% (41 orang).
- q) Jawaban responden tentang rekan kerja bersedia dalam membantu mengatasi kesulitan sesama memilih setuju yaitu 57,1% (40 orang).
- r) Jawaban responden tentang keragaman dalam keterampilan/ kemampuan dalam pekerjaan membuat pekerjaan semakin menyenangkan memilih setuju yaitu 61,4% (43 orang).
- s) Jawaban responden tentang merasa bahwa tugas yang diberikan merupakan suatu kegiatan yang berarti memilih setuju yaitu 61,4% (43 orang).

Kesimpulan secara umum bahwa kepuasan kerja karyawan yang diterapkan perusahaan telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju 58.0%.

2) Variabel Motivasi (X_1)

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel motivasi sebagai berikut:

Tabel IV.6
Skor Variabel Motivasi (X₁)

No. Item	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	42,8	43	61,4	5	7,1	1	1,4	0	0	70	100
2	26	37,1	34	48,5	8	11,4	8	11,4	0	0	70	100
3	24	34,2	38	54,2	6	8,5	2	2,8	0	0	70	100
4	30	42,8	35	50,0	5	7,1	0	0	0	0	70	100
5	28	40,0	36	51,4	6	8,5	0	0	0	0	70	100
6	33	47,1	28	40,0	8	11,4	1	1,4	0	0	70	100
7	27	38,5	34	48,5	6	8,5	3	4,2	0	0	70	100
8	30	42,8	35	50,0	4	5,7	1	1,4	0	0	70	100
9	26	37,1	38	54,2	5	7,1	5	7,1	0	0	70	100
10	24	34,2	40	57,1	4	5,7	2	2,8	0	0	70	100
11	21	30,0	43	61,4	5	7,1	1	1,4	0	0	70	100
12	34	48,5	24	34,2	10	14,2	2	2,8	0	0	70	100
13	23	32,8	41	58,5	4	5,7	2	2,8	0	0	70	100
14	30	42,8	35	50,0	3	4,2	0	0	0	0	70	100

Sumber : Data Diolah (2016)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang bekerja keras mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 61,4% (43 orang).
- b) Jawaban responden tentang berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas, mayoritas responden memilih setuju yaitu 48,5% (34 orang).
- c) Jawaban responden tentang hasil kerja memenuhi standar di perusahaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 54,2% (38 orang).
- d) Jawaban responden tentang jaminan yang diberikan perusahaan meningkatkan semangat kerja, mayoritas responden memilih setuju yaitu 50,0% (35 orang).
- e) Jawaban responden tentang tersedianya jaminan hari tua, mayoritas responden memilih setuju yaitu 51,4% (36 orang).

- f) Jawaban responden tentang tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 40,0% (28 orang).
- g) Jawaban responden tentang beusaha untuk maju demi kepentingan perusahaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 34% (48,5 orang).
- h) Jawaban responden tentang berusaha untuk maju demin kepentingan diri sendiri, mayotitas responden memilih setuju yaitu 50,0% (35 orang).
- i) Jawaban responden tentang perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan unntuk mengembangkan potensi yang ada pada diri untuk lebih maju , mayoritas responden memilih setuju yaitu 54,2% (38 orang).
- j) Jawaban responden tentang tekun dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 57,1% (40 orang).
- k) Jawaban responden tentang loyalitas tinggi dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 61,4% (43 orang).
- l) Jawaban responden tentang tidak memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik, mayoritas responden memilih setuju yaitu 34,2% (24 orang).
- m) Jawaban responden tentang memanfaatkan waktu dan kesempatan dengan baik, mayoritas responden memilih setuju yaitu 58,5% (41 orang).

- n) Jawaban responden tentang mampu mengefisiensikan waktu dengan baik, mayoritas responden memilih setuju yaitu 50,0% (35 orang).

Kesimpulan secara umum bahwa motivasi kerja yang diterapkan perusahaan telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju 51,4%.

3) Variabel Pengembangan Karir (X_2)

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variable Pengembangan Karir sebagai berikut :

Tabel IV.7
Skor Variabel Pengembangan Karir (X_2)

No. Item	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	42.9	35	50.0	5	7.1	0	0	0	0	70	100
2	23	32.9	46	65.7	1	1.4	0	0	0	0	70	100
3	22	31.4	47	67.1	1	1.4	0	0	0	0	70	100
4	27	38.6	40	57.1	3	4.3	0	0	0	0	70	100
5	25	35.7	41	58.6	3	4.3	1	1.4	0	0	70	100
6	25	35.7	40	57.1	5	7.1	0	0	0	0	70	100
7	28	40.0	33	47.1	5	7.1	4	5.7	0	0	70	100
8	36	51.4	33	47.1	1	1.4	0	0	0	0	70	100
9	30	42.9	33	47.1	6	8.6	1	1.4	0	0	70	100
10	25	35.7	38	54.3	4	5,7	3	4.3	0	0	70	100
11	30	42.9	35	50.0	5	7.1	0	0	0	0	70	100
12	23	32.9	46	65.7	1	1.4	0	0	0	0	70	100
13	22	31.4	47	67.1	1	1.4	0	0	0	0	70	100
14	27	38.6	40	57.1	3	4.3	0	0	0	0	70	100
15	25	35.7	41	58.6	3	4.3	1	1.4	0	0	70	100
16	25	35.7	40	57.1	5	7.1	0	0	0	0	70	100
17	28	40.7	33	47.1	5	7.1	4	5.7	0	0	70	100
18	36	51.4	33	47.1	1	1.4	0	0	0	0	70	100
19	30	42.9	33	47.1	6	8.6	1	1.4	0	0	70	100
20	25	35.7	38	54.3	4	5.7	3	4.3	0	0	70	100

Sumber : Data Diolah (2016)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden karyawan dan organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 50.0% (35 orang).
- b) Jawaban responden tentang karyawan dan organisasi sama-sama mempunyai satu visi dan misi, mayoritas responden memilih setuju yaitu 65.7% (46 orang).
- c) Jawaban responden tentang salinng timbal balik yang diberikan antara karyawan dan organisasi, mayoritas responden memilih setuju yaitu 67.1% (47 orang).
- d) Jawaban responden tentang hak dan kewajiban selalu dijalankan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 57,1% (40 orang).
- e) Jawaban responden tentang perencanaan karir yang ditetapkan telah dipahami oleh karyawan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 58,6% (4 orang)
- f) Jawaban responden tentang manajemen karir karyawan kadang terganggu, mayoritas responden memilih setuju yaitu 57,1% (40 orang).
- g) Jawaban responden tentang adanya karyawan yang mempunyai personalitas yang menyimpang, mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu 47,1% (33 orang).
- h) Jawaban responden tentang karyawan sulit dibina karirnya, mayoritas responden memilih setuju yaitu 47,1% (33 orang).

- i) Jawaban responden tentang banyaknya karyawan tidak peduli dengan karirnya , mayoritas responden memilih setuju yaitu 47,1% (33 orang).
- j) Jawaban responden tentang banyaknya karyawan tidak peduli dengan karirnya, mayoritas responden memilih setuju yaitu 54.3% (38 orang).
- k) Jawaban responden tentang manajemen karir sering menjadi topic pembahasan dikala rapat, mayoritas responden memilih setuju yaitu 50.0% (35 orang).
- l) Jawaban responden tentang perusahaan pesaing sering menyinggung soal pengembangan karir di perusahaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 65.7% (46 orang).
- m) Jawaban responden tentang manajemen karir sering kali diikut campur tangankan oleh pihak luar , mayoritas responden memilih setuju yaitu 67,1% (47 orang).
- n) Jawaban responden tentang penghargaan yang diberikan kepada karyawan akan mempengaruhi banyak hal, mayoritas responden memilih setuju yaitu 57.1% (40 orang).
- o) Jawaban responden tentang system penghargaan yang tidak jelas akan cenderung memperlakukan karyawanya secara subjektif, mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu 58,6% (41 orang).
- p) Jawaban responden tentang penghargaan harus diberikan agar karyawan lebih merasa puas dalam bekerja, mayoritas responden memilih setuju yaitu 57,1% (40 orang).

- q) Jawaban responden tentang penghargaan diberikan sesuai dengan prestasi kerja, mayoritas responden memilih setuju yaitu 47,3% (33 orang).
- r) Jawaban responden tentang semakin banyak pegawai semakin ketat persaingan untuk menduduki suatu jabatan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 47,1% (33 orang).
- s) Jawaban responden tentang semakin kecil kesempatan untuk meraih tujuan karir, mayoritas responden memilih setuju yaitu 47,1% (33 orang).
- t) Jawaban responden tentang banyaknya karyawan menambah persaingan antar individu, mayoritas responden memilih setuju yaitu 54,3% (38 orang).

Kesimpulan secara umum bahwa motivasi kerja yang diberikan perusahaan telah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju 55,1%.

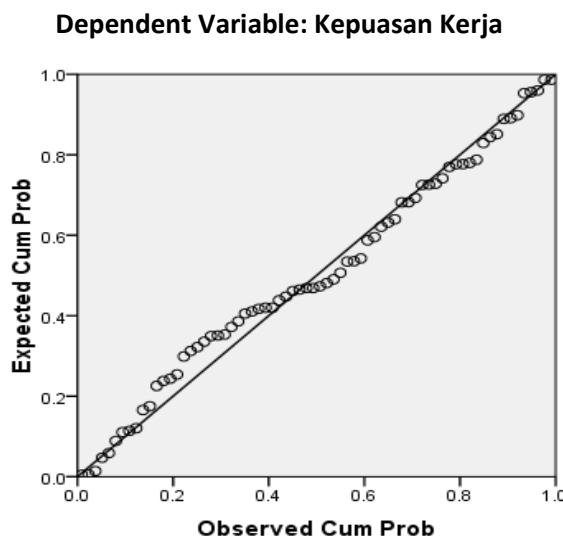
4. Asumsi Klasik

Dalam regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUES (*Blues Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak, ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yaitu:

a) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1 Normalitas

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

b) Uji Multikollienaritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV.8
Multikolienaritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	.600	1.666
Pengembangan Karir	.600	1.666

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Data Diolah (2016)

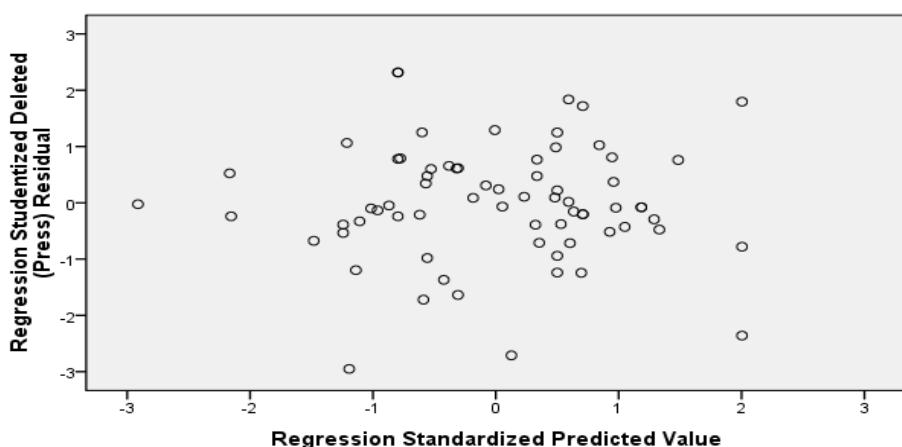
Variabel Motivasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen.

c) Uji Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Jika variasi residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Scatterplot

Dependent Variable: Kepuasan Kerja



Gambar IV.2 Heterokedastisitas

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa titik titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

5. Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variable Motivasi (X_1) dan Pengembangan karir (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Berikut ini adalah rumus dari regresi berganda

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

Keterangan:

- Y = Kepuasan kerja Karyawan
- β = Konstanta
- β_1 dan β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel
- X_1 = Motivasi
- X_2 = Pengembangan Karir
- e = Error

Tabel IV.9
Koefisien Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	20.409	10.145		2.012	.048		
Motivasi	.466	.186	.329	2.498	.015	.600	1.666
Pengembangan Karir	.302	.143	.278	2.113	.038	.600	1.666

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Data Diolah (2016)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer yaitu SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 16.0 didapat:

$$\beta = 20,409$$

$$\beta_1 = 0,466$$

$$\beta_2 = 0,302$$

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut:

$$Y = 20,409 + 0,466X_1 + 0,302X_2 + e$$

Nilai β adalah 20,409 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Motivasi (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kepuasan kerja karyawan (Y) adalah sebesar 20,409. Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,466$ menunjukkan apabila motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan sebesar 46.60%. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,302$ menunjukkan apabila pengembangan karir mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 30,20%.

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X_1 dan X_2) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (Y).

Tabel IV.10 Model Summary Ganda dan R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.549 ^a	.302	.281	6.92396	1.841

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah (2016)

Melalui tabel diatas terlihat nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,549.

Sedangkan *R-Square* adalah 0,302 atau 30,2%, menunjukkan sekitar 30,2% variabel (Y) kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variable Motivasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi Motivasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) adalah 30,2% sisanya 69,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

6. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikansinya dengan uji t. Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

$H_0 : \rho = 0 =$ (Tidak ada pengaruh signifikan motivasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan).

$H_a : \rho \neq 0 =$ (Ada pengaruh signifikan motivasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan).

Nilai t untuk $df = n - 2$, $df = 70 - 2 = 68$ adalah $1,995$ $t_{tabel} \alpha = 0,05$

Tabel IV.11 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	20.409	10.145		2.012	.000
Motivasi	.466	.186	.329	2.498	.005
Pengembangan Karir	.302	.143	.278	2.113	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Data Diolah (2016)

1) Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan

Dari tabel IV.11 diperoleh nilai sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 2,498 \text{ sedangkan } t_{tabel} = 1,995$$

Dengan kriteria pengambil keputusan :

$$H_0 \text{ diterima jika : } -1,995 < t_{hitung} < 1,995$$

$$H_a \text{ diterima jika : } \begin{aligned} 1. & t_{hitung} > 1,995 \\ 2. & -t_{hitung} < 1,995 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Motivasi (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,498 sedangkan t_{tabel} 1,995 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.

2) Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Kepuasan kerja Karyawan

Dari tabel IV.11 diperoleh nilai sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 2,113 \text{ sedangkan } t_{tabel} = 1,995$$

Dengan kriteria pengambil keputusan :

$$H_0 \text{ diterima jika : } -1,995 < t_{hitung} < 1,995$$

$$H_a \text{ diterima jika : } \begin{aligned} 1. & t_{hitung} > 1,995 \\ 2. & -t_{hitung} < 1,995 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh pengembangan karir (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,113 sedangkan t_{tabel} 1,995 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini

menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.

b. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama - sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Ketentuannya adalah jika nilai probabilitasnya $\text{sig} > 0,005$ maka H_0 diterima.

$$F_h = \frac{R^2 / k}{\frac{(1 - R^2)}{(n - k - 1)}}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 257)

Keterangan:

- R^2 = koefisien korelasi ganda
- k = Jumlah variabel independen
- n = Jumlah anggota sampel
- F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table

Tabel IV-12 Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1388.283	2	694.141	14.479	.000 ^a
Residual	3212.060	67	47.941		
Total	4600.343	69			

a. Predictors: (Constant), Motivasi , Pengembangan karir

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Data Diolah (2016)

Dari tabel diatas dapat diketahui :

$$f_{\text{tabel}} = n - k - 1 = 70 - 2 - 1 = 67 \text{ adalah } 3,13$$

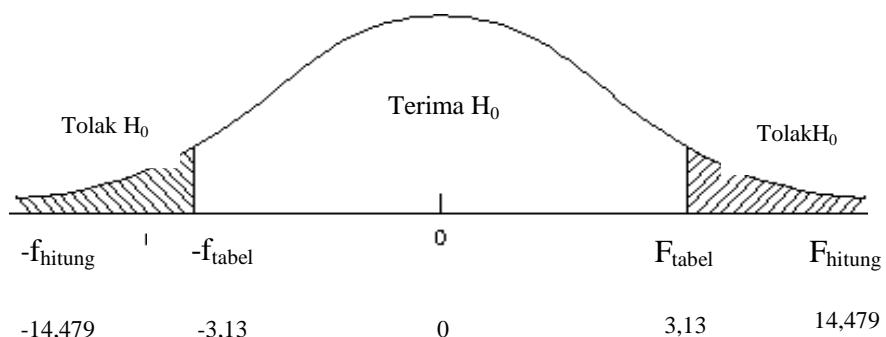
$$f_{\text{hitung}} = 14,479$$

$$f_{\text{tabel}} = 3,13$$

Kriteria Pengujian :

a) Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a ditolak bila $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} > f_{tabel}$.

b) Signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} > -f_{tabel}$.



Gambar IV.3 Kriteria Uji F

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan diatas diperoleh nilai f_{hitung} adalah 14,479 dengan $sig. 0,000 < \alpha 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti motivasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada taraf $\alpha 0,05$.

7. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh motivasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y), maka dapat diketahui uji determinasi yaitu sebagai berikut :

Tabel IV.13 Koefisien Determinasi (R-Square)**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.549 ^a	.302	.281	6.92396

a. Predictors: (Constant), Motivasi , Pengembangan karir

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Data Diolah (2016)

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,302 \times 100\% \\
 &= 30,2\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, besarnya nilai R Square dalam model regresi adalah 0,302 atau 30,2%, hal ini berarti kontribusi yang diberikan motivasi dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan sebesar 30,2% sisanya 69,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat kedua variabel bebas (motivasi dan pengembangan karir) berpengaruh terhadap variabel terikat (kepuasan kerja), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut ini :

1. Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan

Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) ditunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,498 dengan probabilitas $sig_{0,005}$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel

motivasi (X_1) maka akan tinggi/baik variabel kepuasan kerja (Y). Menurut Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Suriani (2013) bahwa motivasi berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan di media riset bisnis dan manajemen di fakultas ekonomi Universitas "T" menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap kepuasan kerja Karyawan

Pengaruh pengembangan karir (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) ditunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,113 dengan probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel pengembangan karir (X_2) maka akan tinggi/baik variabel kepuasan kerja (Y). Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh A. Puji (2012) bahwa pengembangan karir berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan pada PT.Halayton Gandhi Medan, menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, hal ini ditunjukan dari signifikansi pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, artinya bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh Perusahaan dan semakin tinggi pengembangan karir untuk karyawan berpengaruh pada semakin tingginya kepuasan kerja Karyawan.

Ditunjukan oleh korelasi (r_{xy}) sebesar 0,549. Sedangkan *R-square* adalah 0,302 (30,2%), menunjukkan sekitar 30,2% variabel kepuasan kerja dapat

dijelaskan oleh variable motivasi kerja dan pengembangan karir, atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai adalah 30,2% sisanya 69,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah (2013) Pada hotel Madani Medan, menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Secara parsial pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja diperoleh hasil menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi yang dibangun oleh perusahaan terhadap karyawan sudah dinilai baik untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Selanjutnya pengaruh antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan. Sehingga berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa perusahaan memberikan pengembangan karir yang cukup baik sehingga dapat memperbaiki kepuasan kerja.
3. Kemudian secara simultan diperoleh hasil motivasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan. Sehingga berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja akan meningkat ketika adanya motivasi dan pengembangan karir yang sesuai diterima oleh karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas karena ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan, maka saran yang diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan hendaknya menerapkan proses pemberian motivasi dengan baik dan benar. Sebab motivasi karyawan harus berjalan berlandaskan pada sistem manajemen yang mencakup semua peraturan manajemen, struktur dan prosedur untuk perencanaan dan kontrol yang baik dengan organisasi dan manajemen yang baik sehingga kepuasan karyawan dalam bekerja dapat meningkat.
2. Perusahaan hendaknya menerapkan pengembangan karir bagi setiap karyawan yang berprestasi agar karyawan terpuaskan dengan kemampuan yang dimilikinya.
3. Untuk meningkatkan kepuasan kerja yang baik yaitu diperlukan kerja sama, menerima instruksi dengan baik dan komunikasi secara terbuka antara atasan dan bawahan sehingga kepuasan kerja yang ditunjukkan karyawan sesuai yang diharapkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Bahri, S. dan Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Daryanto dan Bintoro, M.T. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Deseler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Dubrin, A. (2011). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Dwita. (2006). *Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja Dengan Prestasi Kerja Karyawan*. Padang: Pustaka Pelajar.
- Handoko, T. H. (2009). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizien, J. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat : Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Lasut, D.Y. dan Tewal, B. dan Koleangan, R. A. M. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyaman Pada PT. Bank Sulut Go. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Administrasi*, 6(4), 2298–2307.
- Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 425–439.
- Robbins. (2008). *Perilaku Organisasi* (Edisi 12). Jakarta: Salemba Empat.
- Sadili. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Samsudin. (2006). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2), 211–212.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung: PT. Reflika Aditama.

- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- wahyudi, B. (2002). *Manajemen Sumber daya Manusia* (Cetakan Ke). Bandung: Sulita.
- Widodo, R. S. dan Oemar, Y. (2014). Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Pegadaian (Persero) Kanwil II Pekan Baru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 6(1), 56–64.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA DIRI

Nama Lengkap	: Fahri Wanda Sinaga
Tempat, Tanggal Lahir	: Medan, 23-Februari-1997
Jenis Kelamin	: Laki - Laki
Agama	: Islam
Kebangsaan	: Indonesia
Anak ke	: 4 dari 4 bersaudara
No. HP	: 082277828898
Email	: fahri_wanda@yahoo.com
Alamat	: Dsn II Sepakat, Desa candi rejo, kec. Biru-biru

ORANG TUA

Nama Ayah	: Joman Sinaga
Nama Ibu	: Tiamsa Saragi
Alamat Orang Tua	: Dsn II Sepakat, Desa candi rejo, kec. Biru-biru

PENDIDIKAN

1. Tahun 2002-2008 : SD Swasta Laksamana Martadinata/ Lulus
2. Tahun 2008-2011 : SMP Swasta Laksamana Martadinata / Lulus
3. Tahun 2011-2014 : SMA Swasta Laksamana Maratadinata / Lulus
4. Tahun 2012-2016 : Tercatat sebagai Mahasiswa Pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, Oktober 2019

FAHRI WANDA SINAGA



KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL I MEDAN

Responden yang terhormat,

Mohon kesediaan Bapak / Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini, diharapkan dalam pengisianya responden menjawab dengan leluasa sesuai dengan persepsi anda.

Bapak / Ibu diharapakan menjawab dengan jujur dan terbuka sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Data dibutuhkan untuk keperluan studi / ilmiah.

Sesuai dengan kode etik penelitian, peneliti menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak / Ibu mengisi angket ini adalah bentuk bantuan yang tidak ternilai bagi peneliti. Terima kasih atas kerjasamanya.

Penliti,

FAHRI WANDA SINAGA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

KUESIONER PENELITIAN PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

A. Identitas Responden

1. Nomor responden (Tidak perlu diisi) :

2. Jenis kelamin : 1) Laki - laki
2) Perempuan

3. Usia : 1) 18-30 Tahun 3) 41-50 Tahun
2) 31-40 Tahun 4) >50 Tahun

4. Pendidikan : 1) SMA/SMK 3) S1
2) D3 4) S2

B. Petunjuk Pengisian

Berikan tanda centang (✓) untuk mengisi pernyataan yang Bapak / Ibu pilih sesuai dengan pendapat dan perasaan, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain. Adapun makna tanda dalam kolom adalah sebagai berikut :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

VARIABEL MOTIVASI(X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
KerjaKeras						
1	Bekerja keras mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan					
2	Berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas					
3	Hasil kerja memenuhi standar di perusahaan					
OrientasiMasaDepan						
4	Jaminan yang diberikan perusahaan meningkatkan semangat kerja					
5	Tersedianya jaminan di haritua					
6	Tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan					
Usaha UntukMaju						
7	Berusaha untuk maju demi kepentingan perusahaan					
8	Berusaha untuk maju demi kepentingan diri sendiri					
9	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri untuk lebih maju					
Ketekunan						
10	Tekun dalam menyelesaikan pekerjaan					
11	Loyalitas tinggi dalam melakukan perkerjaan					
12	Tidak memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik					
PemanfaatanWaktu						
13	Memanfaatkan waktu dan kesempatan dengan baik					
14	Mampu mengefisienkan waktu dengan baik					

VARIABEL PENGEMBANGAN KARIR (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Hubungan Karyawan dan Organisasi						
1	Karyawan dan organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan					
2	Karyawan dan organisasi sama-sama mempunyai satu visi dan misi					
3	Saling timbale balik yang diberikan antara karyawan dan organisasi					
4	Hak dan kewajiban selalu di jalankan					
5	Perencanaan karir yang ditetapkan organisasi telah dipahami oleh karyawan.					
Personalitas Karyawan						
6	Manajemen karir karyawan kadang terganggu					
7	Adanya karyawan yang mempunyai personalitas yang menyimpang					
8	Karyawan sulit dibina karirnya					
9	Banyaknya karyawan tidak peduli dengan karir nya					
Factor eksternal						
10	Manajemen karir menjadi kacau akiba tintervensi dari pihak luar					
11	Manajemen karir sering menjadi topic pembahasan dikala rapat					
12	Perusaahan pesaing sering menyenggung soal pengembangan karir di perusahaan					
13	Manajemen karir sering kali diikut campur ttangankan oleh pihak luar					
SistemPenghargaan						
14	Penghargaan yang diberikan kepada karyawan akan mempengaruhi banyak hal					
15	System Penghargaan yang tidak jelas akan cenderung memperlakukan karyawannya secara subjektif					
16	Penghargaan harus diberikan agar karyawan lebih merasa puas dalam bekerja					
17	Penghargaan diberikan sesuai dengan prestasi kerja					
Jumlah Karyawan						
18	Semakin banyak pegawai semakin ketat persaingan untuk menduduki suatu jabatan					
19	Semakin kecil kesempatan untuk meraih tujuan karir					
20	Banyaknya karyawan menambah persaingan antar individu					

VARIABEL KEPUASAN KERJA (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Isi pekerjaan						
1	Pekerjaan lebih menarik dan menyenangkan					
2	Pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan pendidikan, kemampuan, dan keahlian					
3	Pekerjaan lebih menantang					
4	Pekerjaan menjadi tidak membosankan					
Supervisi						
5	Pimpinan selalu bersedia membantu jika mengalami kesulitan dalam bekerja					
6	Pimpinan memberikan ide ide atau masukan yang berguna bagi karyawan					
7	Pemahaman pimpinan terhadap pekerjaan sudah sangat baik					
Organisasi dan manajemen						
8	Organisasi dan manajemen saling bekerjasama dalam menciptakan kemajuan perusahaan					
Kesempatan untuk maju						
9	Selalu tersedia kesempatan yang cukup besar bagi karyawan untuk mengembangkan diri serta kemampuan yang dimiliki					
10	kebijakan perusahaan yang berhubungan dengan karir karyawan dilaksanakan dengan baik oleh pihak perusahaan					
11	Keadilan kebijakan promosi karyawan berlangsung dengan baik					
Gaji dan keuangan financial						
12	Gaji yang diberikan sesuai dengan harapan					
13	Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup					
14	Puas dengan tunjangan diluar gaji pokok yang diberikan oleh perusahaan					
Rekan kerja						
15	Hubungan dengan rekan kerja berjalan dengan baik					
16	Tidak menemukan kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan kerja					
17	Rekan kerja bersedia dalam membantu mengatasi kesulitan sesama					
Kondisi pekerjaan						
18	Keragaman dan keterampilan/kemampuan dalam pekerjaan membuat pekerjaan semakin menyenangkan					
19	Merasa bahwa tugas yang diberikan merupakan suatu kegiatan yang berarti					

