

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT PELINDO I  
(PERSERO) CABANG BELAWAN**

**SKRIPSI**

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



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh :**

**Nama : Isnaini Rizkika**  
**Npm : 1505160093**  
**Program studi : MANAJEMEN**

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



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

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

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 Selasa, tanggal 12 Maret 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya

**MEMUTUSKAN**

Nama : **ISNAINI RIZKIKA**  
NPM : **1505160093**  
Program Studi : **MANAJEMEN**  
Judul Skripsi : **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PT. PELINDO I (PERSERO) CABANG BELAWAN**

Dinyatakan : **(A)** *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

**Tim Penguji**

**Penguji I**

**Penguji II**

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si)

(SALMAN FARISI, S.Psi, M.M)

**Pembimbing**

(Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si)

**Panitia Ujian**

**Ketua**

**Sekretaris**

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : ISNAINI RIZKIKA  
N.P.M : 1505160093  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA  
PT. PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO) CABANG  
BELAWAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi

  
Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

  
JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si

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





**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

**Nama Lengkap** : ISNAINI RIZKIKA  
**N.P.M** : 1505160093  
**Program Studi** : MANAJEMEN  
**Konsentrasi** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
**Judul Skripsi** : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PT. PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO) CABANG BELAWAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
28/01-2019	Ditkeni bentuk dan penelitian		
07/02-2019	Ditkeni bentuk kajian & teori yg mendukung hasil penelitian		
08/02-2019	Ditkeni bentuk lengkap dan format - Cek kembali daftar pustaka		
04/03-2019	ACE fidaq Muzia Muzjan		

Pembimbing Skripsi

Medan, Maret 2019  
Diketahui /Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

IASMAN SARIPURAH



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238**

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

**Nama Lengkap** : ISNAINI RIZKIKA  
**N.P.M** : 1505160093  
**Program Studi** : MANAJEMEN  
**Konsentrasi** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
**Judul Proposal** : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PELINDO I (PERSERO) CABANG BELAWAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
08/11-18	Diberi tugas latar belakang masalah		
12/11-18	Diberi tugas Rumus kebbel, tujuan penelitian		
16/11-18	Diberi tugas awal theory		
21/11-18	Diberi tugas bentuk konsep		
	Diberi tugas papas konsep, teknik analisis data		
17/12-18	All Seminar proposal		

Pembimbing Proposal

Medan, Desember 2018  
 Diketahui /Disetujui  
 Ketua Program Studi Manajemen

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : ISHAINI RIZKA  
NPM : 1505160093  
Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA (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 mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas 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

**ISNAINI RIZKIKA NPM 1505160093. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai, dan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan yang berjumlah 188 orang, sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel pengamatan yang dilakukan berjumlah 65 orang dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini metode regresi berganda, asumsi klasik, uji hipotesis (uji t dan uji F), dan koefisien determinasi, pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 23.

Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh positif variabel X1 (Pengembangan Karir) terhadap Y (Kepuasan Kerja) yang ditunjukkan oleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,012 > 1,998$ . Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa semakin tinggi/baik X1 (Pengembangan Karir) maka semakin baik/tinggi variabel Y (Kepuasan Kerja Pegawai). Dan terdapat pengaruh positif variabel X2 (Motivasi) Terhadap Y (Kepuasan Kerja Pegawai) yang ditunjukkan oleh hasil  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,073 > 1,998$  maka hubungan seperti itu terkandung arti bahwa semakin tinggi/baik X2 (Motivasi) maka semakin tinggi/baik variabel Y (Kepuasan Kerja Pegawai). Sedangkan besarnya pengaruh yang diberikan ditunjukkan hasil determinasi yaitu R-Square yang diperoleh sebesar 0,130 atau 13,0% variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah 13,0 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

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

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Alhamdulillah segala puji syukur penulis ucapkan kehadiran ALLAH SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah memberikan penulis kesehatan, kesempatan dan kemudahan untuk dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Belawan.

Adapun maksud penulisan ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat ujian akhir dan sekaligus persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis telah banyak menerima bantuan dan dukungan baik moril maupun materil dari berbagai pihak. Karena itu dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian laporan magan ini. Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah SWT atas berkah, rahmat, hidayah dan nikmat yang telah diberikan-Nya kepada penulis serta Rasulullah SAW yang telah membawa kita dari zaman jahiliyyah menuju zaman yang kaya dengan ilmu pengetahuan.
2. Kedua orang tua saya, Ayahanda Helpuzar dan Ibunda Nurhayati dan seluruh keluarga besar yang selalu menjadi semangat dalam hidup penulis

ysngselama ini senantiasa memberikan perhatian dan kasih sayang yang tulus serta doa maupun dukungannya.

3. Bapak Dr. H. Agus Sani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan 3 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syarifuddin Hsb, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi dan Pembimbing Akademik Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. BapakDr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing saya, yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Bapak/Ibu staff PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Belawan yang baik secara langsung maupun tidak langsung telah banyak membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Seluruh staff pengajar dan pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skrpsi ini.

12. Adik - adikku tercinta (Mhd. Ikhsan, Nurfadillah dan Mhd.Rizki) yang senantiasa memberikan doa dan dukungannya kepada penulis.
13. Sahabat-sahabat terbaikku, Annisa Fitri Siregar, Nur Leli, Dee Dee Umasitha Yadilla, Desy Novita Sary, Susrik Handayani, Eka Yulanda Sari, Nadilla Aprillia, Nurmadiyah, Kasihan Harita, dan Friska Lina Sihombing yang saling memotivasi dan memberi semangat selama proses dan penyelesaian penulisan skripsi ini.
14. Sahabat-sahabat seperjuangan, kelas A-Manajemen Siang 2015 dan seluruh sahabat-sahabat yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas kebersamaan, dukungan dan motivasinya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan yang dibuat baik sengaja maupun tidak, dikarenakan keterbatasan kemampuan ilmu yang penulis miliki. Untuk itu penulis mohon maaf atas segala kekurangan tersebut dan tidak menutup diri untuk menerima saran maupun kritikan serta masukan yang bersifat konstruktif bagi diri penulis. Penulis mengharapkan semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca secara umum dan secara khusus bagi penulis. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, 2019

Penulis

**Isnaini Rizkika**

## DAFTAR ISI

	<b>Hal</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>BAB IPENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>7</b>
A. Uraian Teoritis .....	7
1. Kepuasan Kerja.....	7
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	7
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	8
c. Teori Tentang Kepuasan Kerja.....	11
d. Indikator Kepuasan Kerja.....	14
2. Pengembangan Karir.....	16
a. Pengertian Pengembangan Karir .....	16
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	16
c. Manfaat Pengembangan Karir .....	21
d. Indikator Pengembangan Karir.....	22

3. Motivasi .....	24
a. Pengertian Motivasi .....	24
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	24
c. Teori-teori Motivasi.....	25
d. Indikator Motivasi .....	28
B. Kerangka Konseptual .....	29
C. Hipotesis.....	32
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	33
B. Definisi Operasional Variabel .....	33
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
D. Populasi dan Sampel .....	35
E. Teknik Pengumpulan Data.....	37
F. Teknik Analisis Data .....	39
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>46</b>
A. Hasil Penelitian .....	46
1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data .....	46
2. Identitas Responden .....	47
3. Analisis Variabel Penelitian .....	48
4. Metode Regresi Berganda.....	54
5. Asumsi Klasik.....	55
6. Uji Hipotesis .....	58
7. Determinasi .....	60
B. Pembahasan .....	61

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN ..... 65**

A. Kesimpulan..... 65

B. Saran ..... 65

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel III-1 Indikator Kepuasan Kerja .....	33
Tabel III-2 Indikator Pengembangan Karir .....	34
Tabel III-3 Indikator Motivasi .....	34
Tabel III-4 Waktu Penelitian.....	35
Tabel III-5 Tabel Populasi .....	36
Tabel III-6 Tabel Sampel .....	37
Tabel III-7 Skala Pengukuran Model Skala Likert .....	38
Tabel III-8 Hasil Uji Validitas Instrument Kepuasan Kerja Pegawai .....	42
Tabel III-9 Hasil Uji Validitas Instrument Pengembangan Karir .....	43
Tabel III-10 Hasil Uji Validitas Instrument Motivasi .....	43
Tabel III-11 Hasil Uji Reabilitas .....	45
Tabel IV-1 Skala Pengukuran Likert .....	46
Tabel IV-2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	47
Tabel IV-3 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	47
Tabel IV-4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pegawai .....	48
Tabel IV-6 Persentase Jawaban Responden Kepuasan Kerja Pegawai .....	48
Tabel IV-6 Persentase Jawaban Responden Pengembangan Karir .....	50
Tabel IV-6 Persentase Jawaban Responden Motivasi .....	52
Tabel IV-7 Perhitungan Hasil Uji Regresi Berganda.....	54
Tabel IV-8 Hasil uji Multikolinearitas .....	57
Tabel IV-9 Hasil Uji t .....	59
Tabel IV-10 Hasil Uji F .....	60
Tabel IV-11 Hasil Uji Determinasi .....	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan .....	30
Gambar II-2	Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan .....	30
Gambar II-3	Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan .....	31
Gambar IV-1	Hasil Uji Normalitas .....	56
Gambar IV-2	Hasil Uji Heterokedastisitas .....	58

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi yang baik dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, peranan sumber daya manusia (SDM) adalah melakukan pengembangan karir dan motivasi kerja untuk mencapai kepuasan kerja pegawai hasil yang maksimal. (Bahri dan Nisa, 2017, hal. 10-15).

Kepuasan kerja adalah keadaan dimana seorang pekerja merasa bangga, senang, diperlakukan adil, didiaakui dan diperhatikan oleh atasannya, dihargai, merasa aman karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas secara lahir bathin. (Noor, 2013, hal. 258). Kepuasan kerja merupakan hasil tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja. Kepuasan kerja adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan derajat perntingnya aspek pekerjaan bagi individu. (Hamali, 2018, hal. 203)

PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa kepelabuhanan di Indonesia. Perusahaan ini merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbentuk persero. Perusahaan ini merupakan salah satu Badan Usaha yang dikelola oleh Negara atau Daerah, dengan Tujuan didirikannya adalah mencari keuntungan dan memberikan pelayanan kepada umum dimana keseluruhan sahamnya dimiliki oleh pemerintah. PT. Pelabuhan

Indonesia I (Persero) didirikan pada tahun 1960 yang berfungsi untuk memberikan layanan jasa kepelabuhanan dan sebagai solusi pemerintah dalam pengelolaan pelabuhan umum di Indonesia. Wilayah kerja usaha PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) meliputi: Nanggroe Aceh Darussalam, Sumatera Utara ,Riau dan Kepulauan Riau. Dalam penelitian dilakukan pada PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

Berdasarkan riset pendahuluan yang penulis lakukan bahwa terlihat adanya gejala-gejala penurunan mengenai kepuasan kerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan di Kota Medan diantaranya yaitu, menurunnya kepuasan kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya dipicu oleh rendahnya kepuasan kerja disebabkan oleh lingkungan kerja / ruangan kerja yang kurang nyaman dan kebutuhan kerja yang kurang terpenuhi seperti daerah perusahaan atau ruangan yang sering barjir diakibatkan air pasang, komputer yang bekerja kurang baik sehingga menghambat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Sedangkan berdasarkan riset awal tentang pengembangan karir ditemukan terdapat kecenderungan penurunan di akibatkan kurangnya profesional dalam melakukan tugas. Padahal pihak perusahaan sudah membuat aturan jika karyawan yang mempunyai kemampuan / skill yang berprestasi tinggi dan bekerja dengan sebaik mungkin maka perusahaan akan memberi penghargaan seperti menaikkan jabatannya secara berkala akan tetapi hal itu tidak menjadi dorongan bagi pegawai tersebut untuk meningkatkan kinerjanya.

Disamping itu berdasarkan riset awal tentang motivasi ditemukan terdapat kecenderungan penurunan di tandai dengan kurangnya teguran yang diberikan

pimpinan kepada pegawainya, hal ini disebabkan oleh pegawai yang bekerja kurang memanfaatkan waktunya dengan sebaik mungkin dan masih terdapat pegawai yang kurang tekun, dengan melakukan kegiatan lain dalam jam kerjanya sehingga hasil pekerjaan yang dilakukan tersebut kurang maksimal dan pegawai lebih banyak menghabiskan waktunya untuk bercerita. Padahal di dalam suatu perusahaan sudah menjadi aturannya jika para pegawai harus melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah *Pay satisfaction*, *Promotion satisfaction*, *Supervision satisfaction*, *Coworker satisfaction*, *Satisfaction with the work itself*. Sedangkan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *Pay satisfaction*, yaitu memberikan gaji yang layak, kepada setiap pegawai disesuaikan dengan jabatan yang ditekuni. (Noor, 2013, hal. 263-264).

Faktor – faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai atau karyawan antara lain: Kinerja dan produktifitas kerja, Pengalaman, Kompetensi dan profesionalisme, Pendidikan, Prestasi, Pimpinan, Rekan Kerja, Pegawai dengan posisi lebih rendah, Jaringan kerja, dan Nasib. Sedangkan faktor yang mempengaruhi pengembangan karir berdasarkan temuan ditempat penelitian adalah Pengalaman, hal ini dibuktikan semakin banyaknya pengalaman seorang pegawai ditempatnya bekerja maka akan lebih mudah untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. (Priansa, 2018, hal. 163-165)

Selain dari faktor kepuasan kerja dan faktor pengembangan karir adapun faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu: atasan, kolega, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan, dan

tantangan. Sedangkan faktor yang mempengaruhi motivasi berdasarkan temuan ditempat penelitian adalah faktor imbalan jasa dan non uang. (Yusuf, 2015, hal. 264).

Penelitian yang membahas mengenai pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja di latar belakang oleh beberapa penelitian terdahulu. Dalam penelitian yang dilakukan bahwa pengembangan karir sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. hal ini dibuktikan bahwa pengembangan karir memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (Putri dan Kusumastuti, 2014)

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja yang dilakukan, menunjukkan bahwa motivasi mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja dengan memiliki nilai signifikan. (Deswarta, 2017)

Berdasarkan kajian-kajian yang ada diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan”**.

## **B. Identifikas Masalah**

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Belawan dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul diperusahaan adalah:

1. Kurangnya teguran yang diberikan atasan kepada bawahannya diakibatkan pegawai kurang memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik mungkin.

2. Pegawai kurang puas atas sebagian lingkungan kerja yang diberikan perusahaan sehingga membuat pegawai kurang nyaman didalam ruangan.
3. Pegawai yang kurang profesional dalam melakukan tugas dapat menghambat pengembangan karir.

### **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

#### **1. Batasan Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang telah teridentifikasi, tetapi dalam penelitian ini penulis hanya membatasi tentang pada pengembangan karir, motivasi dan kepuasan kerja pegawai.

#### **2. Rumusan Masalah**

- a. Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan?
- c. Apakah ada pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Belawan?

### **D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Belawan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Belawan.

- c. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Belawan.

## **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **a. Manfaat Teoritis**

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang peranan pengembangan karir, motivasi dan kepuasan kerja

### **b. Manfaat Praktis**

- 1) Sebagai bahan masukan bagi perusahaan yang bersangkutan tentang perlunya memperhatikan kepuasan kerjapegawai.
- 2) Sebagai bahan masukan untuk penelitian selanjutnya dalam mengembangkan penelitian pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja
- 3) Sebagai bahan untuk menyelesaikan persyaratan untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi (S-1) pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Kepuasan Kerja**

###### **a. Pengertian Kepuasan Kerja**

Para pakar memberikan pengertian tentang kepuasan kerja dengan penekanan pada sudut pandang masing-masing. Namun, diantara pandangan tersebut tidak bertentangan, tetapi dapat saling melengkapi. Dengan demikian para ahli memberikan beberapa defnisi tentang kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah keadaan dimana seorang pekerja merasa bangga, senang, diperlakukan adil, didiakuai dan diperhatikan oleh atasannya, dihargai, merasa aman karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas secara lahir bathin. (Noor, 2013, hal. 258).

Kepuasan kerja merupakan hasil tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja. Kepuasan kerja adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan derajat perntingnya aspek pekerjaan bagi individu. (Hamali, 2018, hal. 203)

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan tentang kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan pegawai terhadap aspek-aspek

yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing.

**b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai**

Untuk menentukan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, disini penulis mencoba mengkaji beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai hasil dari beberapa pakar.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah:

- 1) *Pay satisfaction*, menunjukkan rasa pegawai tentang gaji termasuk berapa besar gaji yang diterima, kecukupan penghasilan.
- 2) *Promotion satisfaction*, menunjukkan rasa pegawai tentang kebijakan perusahaan dan pelaksanaan kebijakan, termasuk promosi jabatan yang adil berdasarkan kemampuan.
- 3) *Supervision satisfaction*, merefleksikan rasa pegawai tentang atasannya, termasuk kompetensi atasan, kesopanan dan komunikatoryang baik. Penyelia yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, penyelia sering dianggap sebagai figur ayah/ibu dan sekaligus atasannya.
- 4) *Coworker satisfaction*, menunjukkan rasa pegawai tentang rekan sesama pegawai. termasuk kecerdasan, tanggung jawab, suka menolong, ramah dan begitu pula sebaliknya. Teman kerja yang bodoh, suka gosip dan tidak menyenangkan merupakan faktor yang berhubungan dengan sebagai pegawai dengan atasannya.

Dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

5) *Satisfaction with the work itself.*, refleksi rasa pegawai tentang pekerjaannya yang ditugaskan saat ini, termasuk apakah pekerjaan itu menantang, menarik, respek dan membutuhkan keterampilan, dibandingkan dengan pekerjaan yang pengulangan tidak mengenakan. Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja. (Noor, 2013, hal. 263-264)

Selain itu, Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah

1) Gaji/imbalan yang adil

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan.

2) Kondisi kerja yang menunjang

Ruangan kerja yang sempit, panas, cahaya lampu yang menyilaukan mata akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Pegawai akan mencari alasan untuk sering keluar ruangan kerjanya. Perusahaan dalam hal ini harus menyediakan ruang kerja yang terang, sejuk dengan peralatan kerja yang nyaman untuk digunakan, seperti meja, kursi yang dapat diatur

tinggi rendahnya, miring tegaknya posisi duduk. Kebutuhan-kebutuhan fisik yang terpenuhi dalam kondisi ini akan memuaskan pegawai dalam bekerja.

3) Hubungan kerja (rekan kerja dan atasan)

Hubungan kerja juga menjadi salah satu faktor penentu kepuasan kerja pegawai. hubungan kerja tersebut terdiri dari:

a) Hubungan kerja dengan rekan kerja (jabatan setingkat)

Hubungan yang terjadi antar karyawan adalah hubungan ketergantungan sepihak, yang bercorak fungsional. Kepuasan kerja yang ada pada para pegawai timbul karena satu ruangan kerja, sehingga pegawai dapat saling berbicara (kebutuhan sosial terpenuhi). Corak kepuasan kerja disini bersifat kepuasan kerja yang tidak disebabkan peningkatan dari motivasi kerja. Pegawai yang bekerja sebagai satu tim dalam kelompok kerja akan timbul kepuasannya karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi (kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri) dapat terpenuhi, serta memiliki dampak pada motivasi kerjanya.

b) Hubungan kerja dengan atasan

Kepemimpinan yang konsisten yang berkaitan dengan kepuasan kerja adalah rasa tanggung rasa. Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu pegawai untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi pegawai itu sendiri. Hubungan keseluruhan

didasarkan pada ketertarikan antarpribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa. Tingkat kepuasan kerja yang terbesar dengan atasan adalah jika hubungan keduanya adalah positif.

c) Hubungan dengan bawahan

Atasan yang memiliki ciri memimpin yang transformasional dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan motivasinya dan sekaligus merasa puas dengan pekerjaannya. (Hamali, 2018, hal. 206-208)

**c. Teori tentang kepuasan kerjapegawai**

Adapun tiga teori tentang kepuasan kerja, antara lain, yaitu:

1) Teori Keseimbangan

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Komponen-komponen dari teori ini adalah

- a) *Input*, yaitu semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja, misalnya pendidikan, pengalaman, keahlian, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja.
- b) *Outcome*, yaitu semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali, kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri.
- c) *Comparison Person*, yaitu seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seorang pegawai dalam organisasi yang berbeda

atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Puas atau tidaknya merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lain (*comparison person*).

- d) *Equity-in-equity*, yaitu jika perbandingan *input-outcome* dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas, tetapi jika terjadi tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya), sebaliknya *under compensation equity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*).

## 2) Teori Perbedaan atau *Discrepancy Theory*

Teori ini dipopulerkan oleh Proter. Proter berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. Pegawai yang memperoleh imbalan yang lebih besar daripada yang diharapkan akan merasa menjadi puas, sebaliknya jika imbalan yang diperoleh pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan maka menyebabkan pegawai tidak puas.

### 3) Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfilment Theory*)

Teori ini berpendapat bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas jika memperoleh apa yang dibutuhkannya, semakin besar kebutuhan pegawai terpenuhi maka semakin puas pula pegawai tersebut, dan sebaliknya, jika kebutuhan pegawai tidak terpenuhi maka pegawai itu akan merasa tidak puas.

### 4) Teori Pandangan Kelompok (*Sosial Reference Group*)

Teori ini berpendapat bahwa kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang dianggap oleh pegawai sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Pegawai akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

### 5) Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori dua faktor yang dikembangkan oleh Herzberg menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau , intrinsik tidak puasnya menurut Herzberg adalah faktor pemeliharaan dari faktor pemotivasian. Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfier, hygiene factor, job context, extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan

kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan bawahan, upah, dan keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Faktor pemotivasian disebut pula *satisfiers, motivators, job content, intrinsik factors* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancemeent*), *work it self*, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

#### 6) Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom, kemudian diperluas oleh Porter dan Lawler. Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari cara seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya. Pernyataan Vroom berhubungan dengan rumus  $\text{Valensi} \times \text{Harapan} = \text{Motivasi}$ . (Mangkunegara, 2017, hal. 120-123).

#### **d. Indikator Kepuasan Kerja Pegawai**

Adapun terdapat sejumlah indikator-indikator kepuasan kerja, yaitu:

##### 1) Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan.

##### 2) Kondisi kerja

Efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja . Jika segalanya berjalan baik , tidak ada masalah kepuasan kerja

### 3) Peluang Promosi

Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh berbeda pada kepuasan memiliki pengaruh berbeda kepuasan kerja karena promosi memiliki berbagai penghargaan .

### 4) Bayaran

Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja.

(Wibowo , 2015, hal. 140)

Adapun faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan seseorang dalam kerja pegawai adalah Job Descriptive Index adalah:

- 1) *The work itsef*, pekerjaan itu sendiri, yang mencakup tanggung jawab, kepentingan, dan pertumbuhan
- 2) *Quality of supervision* , kualitas pengawasan, yang mencakup bantuan teknis dan dukungan sosial.
- 3) *Relationship with co-workers*, hubungan dengan rekan bekrja, yang mencakup keselarasan sosial dan rasa hormat
- 4) *Promotion opportunitis*, peluang promosi, termasuk kesempatan untuk kemajuan selanjutnya
- 5) *Pay*, bayaran , dalam bentuk kecukupan bayaran , dan perasaan keadilan terhadap orang lainnya. (Wibowo, 2015 hal. 140).

## **2. Pengembangan Karir**

### **a. Pengertian Pengembangan Karir**

Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. (Yusuf, 2015, hal. 177)

Pengembangan karir merupakan aktivitas formal dan berkelanjutan serta upaya perusahaan untuk mengembangkan dan memperkaya sumber daya manusianya dengan menyelaraskan kebutuhan mereka dengan kebutuhan perusahaan. (Arianty dkk , 2016, hal 163).

Jadi dengan demikian, berdasarkan pendapat di atas, penulis dapat memberi kesimpulan bahwa pengembangan karir merupakan tindakan seorang pegawai untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh manajer atau pihak lain.

### **b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir**

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah

#### 1) Kinerja dan produktivitas kerja

Pegawai yang memiliki kinerja dan produktivitas kerja paling tinggi biasanya akan memperoleh jenjang karir yang relatif lebih cepat dan mudah bila dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja dan produktivitas kerja yang rendah. Saat ini organisasi membutuhkan individu-individu yang memiliki kinerja dan produktivitas tinggi dalam rangka mendukung pengembangan organisasi

## 2) Pengalaman

Pegawai berpengalaman tentu saja akan diprioritaskan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi karena pengalaman yang dimilikinya akan sangat bermanfaat bagi organisasi. Organisasi tentu saja akan lebih terbuka kepada pegawai-pegawai yang memiliki pengalaman yang lebih tinggi.

## 3) Kompetensi dan profesionalisme

Kompetensi dan profesionalisme yang dimiliki oleh pegawai sangat mempengaruhi jenjang karir pegawai. Pegawai dengan kompetensi dan profesionalisme yang baik akan sangat dibutuhkan oleh organisasi menuju kompetensi yang lebih tinggi sehingga organisasi akan memberikan jabatan yang pantas untuk pegawai tersebut.

## 4) Pendidikan

Pendidikan yang dimiliki oleh pegawai akan memudahkannya untuk mengembangkan organisasi. Untuk itu, dalam level jabatan yang lebih tinggi di dalam organisasi, maka level pendidikan pun dibutuhkan semakin tinggi. Dewasa ini banyak organisasi yang memiliki direktur dengan level pendidikan doktor.

## 5) Prestasi

Pegawai yang memiliki prestasi yang mengagumkan tentu saja akan diprioritaskan untuk menduduki level jabatan yang lebih strategis karena ia telah membuktikan diri bahwa ia merupakan pribadi dengan kinerja yang unggul sehingga organisasi layak memberikan jabatan yang sepadan dengan prestasi tersebut.

## 6) Pimpinan

Pimpinan sangat mempengaruhi karir pegawai karena pimpinan tersebut yang akan mengangkat pegawai ke jenjang karir yang lebih tinggi. Agar karir yang dimiliki cepat meningkat maka kedekatan dan hubungan baik dengan pimpinan perlu dipelihara.

## 7) Rekan kerja

Rekan kerja tentu saja sangat mempengaruhi jenjang karir pegawai. Pegawai yang memiliki rekan kerja yang mampu bekerja dengan solid akan memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga target-target yang dimiliki oleh organisasi akan mampu dicapai dengan optimal.

## 8) Pegawai dengan posisi lebih rendah

Pegawai dengan posisi yang lebih rendah sangat berpengaruh terhadap perkembangan karir atasannya. Pegawai tersebut jika mampu bekerja dengan optimal dan mampu mewujudkan target-target yang dimiliki oleh organisasi dengan baik tentu saja akan mendorong atasannya untuk mencapai jenjang karir yang lebih tinggi.

## 9) Jaringan kerja

Jaringan kerja yang ada dalam organisasi maupun yang ada diluar organisasi akan memudahkan pegawai untuk mencapai jenjang karir tertentu. Misalnya alumni perguruan tinggi A akan diprioritaskan menduduki jabatan yang lebih tinggi karena pimpinannya berasal dari perguruan tinggi yang sama.

## 10) Nasib

Nasib baik juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan karir pegawai. Banyak pegawai yang bernasib baik yang mampu meraih karir gemilang. Namun demikian, faktor nasib ini tentu saja diluar kemampuan manusia. (Priansa, 2018, hal. 163-165).

Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah

### 1) Hubungan pegawai dan perusahaan

Hubungan pegawai dan perusahaan keduanya mempunyai hubungan yang saling menguntungkan, maka pada saat yang saling menguntungkan perusahaan dapat mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi. Terkadang ada beberapa kendala yang dihadapi dilapangan.

### 2) Personalia pegawai

Personalia pegawai terkadang mempunyai kendala karena adanya pegawai yang mempunyai tingkah laku yang menyimpang contohnya pegawai yang emosional, ambisius, curang, terlalu apatis, dan lain-lain. Pegawai yang apatis akan sulit dibina karirnya sebab dirinya sendiri tidak peduli dengan karirnya sendiri

### 3) Faktor dari luar pegawai

Setiap intervensi dari pihak luar perusahaan menyebabkan adanya kekacauan terjadi dalam manajemen karir dalam sebuah perusahaan.

4) Politik dalam perusahaan

Perencanaan karir akan buruk jika ada politik yang tidak baik seperti hubungan antar teman, nepotisme, feodalisme, dan lain sebagainya.

5) Model penghargaan

Jika perusahaan tidak mempunyai model penghargaan yang baik akan cenderung memperlakukan pegawainya secara subyektif. Pegawai yang berprestasi baik dianggap sama dengan pegawai yang malas.

6) Banyak karyawan

Jumlah pegawai yang banyak menyebabkan semakin ketatnya persaingan untuk menduduki jabatan, begitu juga sebaliknya. Jumlah pegawai yang dimiliki sebuah perusahaan sangat mempengaruhi manajemen karir yang ada.

7) Besar kecilnya perusahaan

Besar kecilnya perusahaan berpengaruh dengan jumlah jabatan yang ada dalam perusahaan, yakni semakin besar perusahaan maka semakin rumit urusan manajemen karir pegawai. Tetapi kesempatan untuk promosi dan rotasi pegawai juga lebih banyak.

8) Budaya perusahaan

Perusahaan juga mempunyai kultur sama seperti masyarakat. Setiap perusahaan memiliki budaya yang berbeda-beda seperti budaya profesional, obyektif, rasional dan demokratis. Tetapi, ada juga

perusahaan yang cenderung feodalistik, rasional dan demokratis.

Dalam hal ini budaya juga mempengaruhi pengembangan karir.

#### 9) Macam-macam manajemen

Banyak macam-macam manajemen pada suatu perusahaan. Ada manajemen yang lebih cenderung kaku, otoriter, tersentralisir tertutup, tidak demokratis. Ada juga manajemen yang cenderung fleksibel, partisipasi, terbuka dan demokratis. Jika manajemen kaku dan tertutup, maka keterlibatan pegawai dalam pembinaan karirnya sendiri cenderung minimal. Sebaliknya, jika manajemen cenderung terbuka, partisipatif dan demokratis, maka keterlibatan pegawai dalam pembinaan karir mereka juga cenderung besar.

(Arianty dkk, 2016, hal. 165-166)

#### **c. Manfaat Pengembangan Karir**

Pengembangan karir seorang pegawai dalam perusahaan, memberikan manfaat untuk mengembangkan kemampuan-kemampuan dari staf yang ada. Hal ini sangat baik bagi perusahaan itu sendiri dan akan membawa nama baik bagi sebuah perusahaan. Adapun beberapa manfaat pengembangan karir, yaitu:

##### 1) Meningkatnya kemampuan pegawai

Hal ini dicapai melalui pendidikan dan pelatihan dalam proses pengembangan kariernya, pegawai yang dengan sungguh-sungguh mengikuti pendidikan dan pelatihan akan mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, yang dapat diseimbangkan kepada organisasi atau perusahaan dimana mereka bekerja.

2) Meningkatnya suplai pegawai yang berkemampuan

Jumlah pegawai yang lebih tinggi kemampuannya dari sebelumnya akan menjadi bertambah sehingga memudahkan pihak pimpinan atau manajemen untuk menempatkan dalam pekerjaan yang lebih cepat. Dengan demikian, suplai pegawai yang berkemampuan bertambah dan organisasi dapat memilih pegawai yang berkualitas dengan kebutuhannya. (Yusuf, 2015, hal. 188).

**d. Indikator Pengembangan Karir**

Adapun indikator-indikator pengembangan karir seorang pegawai adalah:

1) Prestasi Kerja

Kegiatan paling penting untuk memajukan karier adalah prestasi kerja yang baik karena mendasari semua kegiatan pengembangan karier lainnya. Kemajuan karier sangat bergantung pada prestasi kerja (*performence*).

2) Exposure

Kemajuan karier juga ditentukan oleh *exposure*, yang berarti menjadi dikenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer, dan kesempatan karier lainnya. Tanpa Exposure, pegawai yang berprestasi baik mungkin tidak memperoleh kesempatan untuk mencapai sasaran kariernya.

3) Kesetiaan pada organisasi

Kesetiaan pada organisasi turut menentukan kemajuan karier yang bersangkutan. Kesetiaan organisasional yang rendah umumnya ditemui

pada para sarjana baru, yang mempunyai harapan tinggi, tetapi sering kecewa dengan tempat tugas pertama mereka, dan para profesional.

#### 4) Kesempatan untuk bertumbuh

Hal ini terjadi bila pegawai meningkatkan kemampuan, misalnya melalui program pelatihan, pengambilan kursus atau penambahan gelar. Hal ini berguna bagi departemen personalia dalam pengembangan sumber daya manusia internal maupun bagi pencapaian karier pegawai. (Yusuf, 2015, hal. 183-184).

Selain itu, Adapun indikator pengembangan karir seorang pegawai lainnya, yaitu:

##### 1) Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tindakan yang paling penting untuk dapat meningkatkan dan mengembangkan karir adalah dengan memperhatikan etos kerja dan prestasi kerja yang baik.

##### 2) Eksposur

Eksposur adalah berusaha untuk dikenal oleh para pengambilan keputusan berkenaan dengan promosi, mutasi dan kesempatan peningkatan karir lainnya.

##### 3) Loyalitas terhadap perusahaan

Loyalitas terhadap perusahaan adalah kesetiaan seorang pegawai untuk mengikuti apa yang diperintahkan dari perusahaan.

#### 4) Peluang untuk tumbuh

Pegawai hendaknya diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Peluang perkembangan ini membantu baik untuk kepentingan pegawai juga departemen sumber daya manusia perusahaan, khususnya dalam penempatan internal dan rencana karir seseorang. (Arianty dkk, 2016, hal. 168-169)

### 3. Motivasi

#### a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). (Bismala dkk, 2015, hal. 120-121).

Motivasi adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan (karsa) yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu. (Suparyadi, 2015 hal. 417).

Dari pengertian dari sumber atau pakar di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi sebagai dorongan yang dapat menggerakkan semua potensi baik pegawai maupun sumber daya lainnya.

#### b. Faktor –faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para pegawai dalam perusahaan. Yaitu:

- 1) Atasan
- 2) Kolega
- 3) sarana fisik
- 4) kebijaksanaan
- 5) peraturan
- 6) imbalan jasa uang dan non uang
- 7) jenis pekerjaan
- 8) dan tantangan. (Yusuf, 2015, hal. 264)

Selain itu, adapun beberapafaktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi yaitu

- 1) Karakteristik individu

Karakteristik individu didefenisikan sebagai minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang kedalam situasi kerja.

- 2) Karakteristik pekerjaan

Suatu pekerjaan yang memuaskan akan lebih memotivasi kebanyakan orang, dari pekerjaan yang tidak memuaskan.

- 3) Karakteristik situasi kerja

Faktor karakteristik situasi kerja terdiri atas lingkungan kerja terdekat dan tindakan organisasi sebagai satu kesatuan. (Bismala dkk, 2015, hal. 121-122)

### **c. Teori-teori motivasi**

Setiap teori motivasi berusaha untuk menguraikan apa sebenarnya manusia dapat menjadi seperti apa. Dengan alasan ini bisa dikatakan bahwa sebuah teori motivasi mempunyai isi dalam bentuk pandangan tertentu

mengenai manusia. Isi teori motivasi memahami keterlibatan dinamis tempat organisasi setiap hari. Teori motivasi ini juga membantu manajer dan pegawai untuk memecahkan permasalahan yang ada di organisasi.

Tidak ada organisasi yang dapat berhasil tanpa tingkat komitmen dan usaha tertentu dari para anggotanya. Karena alasan itu para manajer dan pakar manajemen selalu merumuskan teori-teori tentang motivasi. beberapa teori-teori motivasi yang dikenal yaitu:

1) Teori Abraham H. Maslow (Teori Kebutuhan)

Maslow mengemukakan teori hierarki kebutuhan yang ditentukan dalam urutan pentingnya. Maslow menggambarannya yang terdiri dari lima tingkat, yaitu:

- a) Kebutuhan fisiologikal yang berupa rasa lapar, haus, istirahat dan sex.
- b) Kebutuhan rasa aman, tidak dalam arti fisik semata , akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- c) Kebutuhan akan kasih sayang.
- d) Kebutuhan akan harga diri, yang umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.
- e) Aktualisasi diri, dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

2) Teori *McClelland Theory*

*McClelland Theory* memperkenalkan teori kebutuhan untuk mencapai prestasi atau *Need for Achievement* yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi.

Dimana perumusan kebutuhan akan prestasi tersebut sebagai keinginan untuk:

- a) Melaksanakan sesuatu tugas atau pekerjaan yang sulit / menantang.
- b) Menguasai, memanipulasi, atau mengorganisasi obyek-obyek fisik, manusia dan seindipenden mungkin, sesuai kondisi yang berlaku.
- c) Mengatasi kendala-kendala, mencapai standard tinggi.
- d) Mencapai performa puncak untuk diri sendiri.
- e) Mampu menang dalam persaingan dengan pihak lain.
- f) Meningkatkan kemampuan diri melalui penerapan bakat secara berhasil.

### 3) Teori Clyton Alderfer (Teori ERG)

Teori Alderfer dikenal dengan akronim ERG, yang merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah yaitu : E= *Existence* (kebutuhan akan eksistensi), R= *Relatedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain), dan G= *Growth* (kebutuhan akan pertumbuhan). Jika makna tiga istilah tersebut tersebut didalami akan tampak dua hal penting , yang pertama , secara konseptual terdapat persamaan antara teori atau model yang dikembangkan oleh Maslow dan Alderfer. Yang kedua, bahwa teori Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak.

### 4) Teori Herzberg (Teori dua faktor)

Herzberg mengembangkan teori yang dikenal dengan teori dua faktor dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan. Faktor motivasional merupakan hal-hal yang mendorong kepda prestasi

pegawai yang sifatnya intrinsik, yang bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang artinya bersumber dari luar diri, yang turut menentukan prestasi seseorang.

#### 5) Teori proses

Teori proses ini bertujuan agar setiap pegawai mau bekerja giat sesuai dengan harapan organisasi. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari harapan yang akan diperolehnya. Jika harapan menjadi kenyataan maka pegawai cenderung akan meningkatkan kualitas kerjanya, begitu pula sebaliknya. (Bismala dkk, 2015, hal. 124-132)

#### d. Indikator motivasi

Indikator –Indikator motivasi kerja, yaitu:

- 1) Durasi kegiatan.
- 2) Frekuensi kegiatan.
- 3) Ketabahan, keuletan dan kemampuan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan.
- 4) Tingkat aspirasi yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan.
- 5) Arah sikap terhadap sasaran kegiatan. (Bismala dkk, 2015, hal. 121)

Selain itu, terdapat sejumlah indikator-indikator motivasi kerja, yaitu:

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi tugas / sasaran
- 3) Usaha untuk maju
- 4) Ketekunan

5) Pemanfaatan waktu(Mangkunegara, 2017 hal. 111)

## **B. Kerangka Konseptual**

Untuk lebih memahami pengaruh variabel yang diteliti diperlukan adanya pemberian kerangka konseptual mengenai maksud dari penelitian. Untuk untuk semakin memperkuat kerangka pemikiran terhadap penelitian terdahuluyang berkenaan dengan pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja, yakni sebagai berikut:

### **1. Pengaruh pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Pengembangan pegawai sangat perlu dilaksanakan karena apabila pengembangan yang dilaksanakan atau yang dilakukan berjalan dengan lancar otomatis maka pengembangan yang dibuat perusahaan juga akan sukses. Ini berdampak positif bagi perusahaan dan juga pegawai. Dengan adanya pengembangan karir pegawai ini maka masalah yang dihadapi diperusahaan dapat teratasi dan bagi karyawan sendiri dengan adanya pengembangan pegawai maka keahlian mereka semakin meningkat dan pegawai bisa menyelesaikan tugas yang sulit di perusahaan dengan baik, dengan meningkatnya kinerja pegawai yang dilakukan maka perusahaan akan memberikan rewards kepada pegawai yang akan menambah kepuasan pegawai dalam bekerja.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pengembangan karir sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. hal ini dibuktikan bahwa pengembangan karir memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (Putri dan Kusumastuti , 2014; Akhmal dkk, 2018; Lisdiani, 2017).

**Gambar II.1**  
**Pengaruh pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**



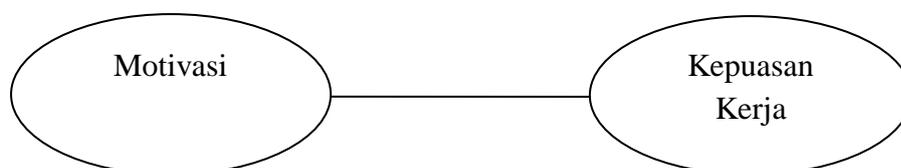
**Sumber :** (Putri dan Kusumastuti , 2014; Akhmal dkk, 2018; Lisdiani, 2017).

## **2. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur atau motivasi suatu pendekatan tradisional diterapkan oleh banyak perusahaan seperti meningkatkan upah dan memperbaiki tunjangan. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sebab hubungan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang dilakukan dalam organisasi maka akan baik pula tingkat kepuasan kerja dalam organisasi tersebut.

Hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja yang dilakukan, menunjukkan bahwa motivasi mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja dengan memiliki nilai signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai. (Deswarta, 2017; Rahdita dkk, 2016; Astuti dan Iskandar, 2015).

**Gambar II-2**  
**Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**



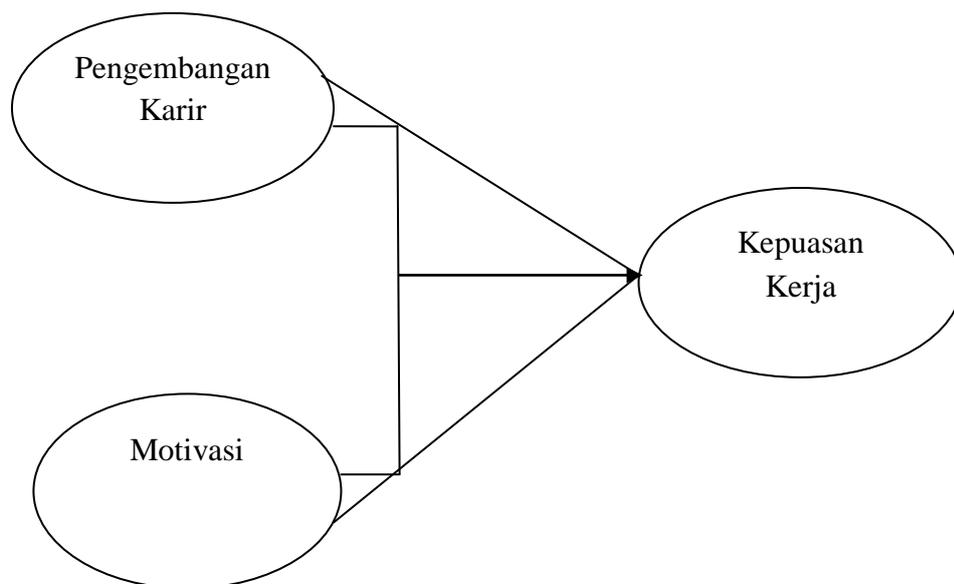
**Sumber :** (Deswarta, 2017; Rahdita dkk, 2016; Astuti dan Iskandar, 2015)

### 3. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Motivasi sangat berpengaruh bagi pegawai terhadap pengembangannya ,dikarenakan dengan adanya motivasi yang diberikan atasan kepada pegawai membuat pegawai tersebut termotivasi ingin meningkatkan keahlian dan keterampilannya dengan mengembangkan diri , dan membuat kinerja pegawai tersebut semakin meningkat , sehingga pegawai tersebut merasa puas dan dapat memberi keuntungan bagi organisasi atau perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pengembangan karir dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. (Wijayanti dkk, 2017; Parimita dkk, 2015; Bahri dan Nisa, 2017) .

**Gambar II-3**  
**Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**



**Sumber :** (Wijayanti dkk, 2017; Parimita dkk, 2015; Bahri dan Nisa, 2017) .

### C. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. (Sugiyono, 2017, hal 64).

1. Ada Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.
2. Ada Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan
3. Ada Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif , yaitu menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dimana penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

#### **B. Defenisi Operasional Variabel**

Defenisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu factor berkaitan dengan factor lainnya. Dari penelitian ini diambil defenisi operasionalnya adalah sebagai berikut:

##### **1. Kepuasan Kerja Pegawai (Variabel Idependen / Y)**

Kepuasan kerja merupakan hasil tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja. Kepuasan kerja adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan derajat perntingnya aspek pekerjaan bagi individu. (Hamali, 2018, hal. 203).

**Tabel III-1**  
**Indikator Kepuasan Kerja**

<b>No</b>	<b>Indikator</b>
1	Pekerjaan itu sendiri
2	Kondisi kerja
3	Peluang Promosi
4	Bayaran

Sumber :(Wibowo, 2015, hal, 140)

##### **2. Pengembangan Karir (Variabel Indeeden / X1)**

Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur

karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. (Yusuf, 2015, hal. 177).

**Tabel III-2**  
**Indikator Pengembangan Karir**

No	Indikator
1	Prestasi Kerja
2	Exposure
3	Kesetiaan pada organisasi
4	Kesempatan untuk bertumbuh

Sumber : (Yusuf, 2015, hal. 183-184)

### 3. Motivasi (Variabel Indevenden /X2)

Motivasi adalah kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). (Bismala dkk, 2015, hal. 120-121).

**Tabel III-3**  
**Indikator Motivasi**

No	Indikator
1	Kerja keras
2	Orientasi tugas / sasaran
3	Usaha untuk maju
4	Ketekunan
5	Pemanfaatan waktu

Sumber :(Mangkunegara, 2017, hal. 111)

## C. Tempat dan waktu Penelitian

### 1. Tempat Penelitian

Adapun penelitian ini dilakukan di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan, Jl. Kapten R. Ruslian No. 1 Belawan. Dimana Tempat ini merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa kepelabuhanan yang ada di Sumatera Utara.

## 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai bulan Januari 2019 sampai dengan bulan Febuari 2019.

**Tabel III-4**  
**Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Waktu Penelitian																			
		Desember				Januari				Februari				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset	■	■																		
2	Pengajuan judul			■	■																
3	Bimbingan proposal			■	■																
4	Pengesahaan proposal				■	■															
5	Seminar proposal					■															
6	Revisi proposal					■	■	■													
7	Penulisan skripsi						■	■	■	■	■	■	■								
8	Bimbingan skripsi						■	■	■	■	■	■	■								
9	Pengesahaan skripsi						■	■	■	■	■	■	■								
10	Sidang meja hijau													■	■						

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2017, hal. 80).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdaftar di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan yang berjumlah 188 orang pegawai.

**Tabel III-5**  
**Tabel Populasi**

No	Keterangan	Jumlah
1	Divisi SDM dan Umum	17
2	Divisi Teknik	32
3	Divisi Keuangan	9
4	Divisi Pelayanan Pelanggan	11
5	Divisi Sistem Manajemen	6
6	Divisi Bisnis Kapal	59
7	Divisi Teknologi Informasi	2
8	Divisi Bisnis Terminal	31
9	Divisi Usaha Bongkar Muat	21
	Jumlah	188

## 2. Sampel

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. (Sugiyono, 2017, hal. 81) Maka sampel yang digunakan sebanyak 65 orang.

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

Sumber : (Juliandi dkk, 2015, hal. 59)

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

$$n = \frac{188}{1+188(0,10)} = 65$$

Dimana : N = Jumlah elemen / anggota populasi

n = Jumlah Sampel yang dicari

e = Nilai presisi

**Tabel III-6**  
**Tabel Sampel**

No	Keterangan	Jumlah
1	Divisi SDM dan Umum	6
2	Divisi Teknik	11
3	Divisi Keuangan	3
4	Divisi Pelayanan Pelanggan	4
5	Divisi Sistem Manajemen	2
6	Divisi Bisnis Kapal	20
7	Divisi Teknologi Informasi	1
8	Divisi Bisnis Terminal	11
9	Divisi Usaha Bongkar Muat	7
	Jumlah	65

### **E. Teknik pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang lengkap dalam penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan (Questioner). Teknik pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada para pegawai di objek penelitian, yaitu PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan dengan menggunakan skala likert dengan bentuk ceklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi, yaitu:

**Tabel III-7**  
**Skala Pengukuran Model Skala Likert**

No	Notasi	Keterangan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

### 1. Uji Validitas Data

Validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. (Juliandi dkk, 2015, hal. 76-77) Uji validitas penelitian ini dilakukan pada PT.Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan. Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur validitas setiap item pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi product moment yaitu:

$$t = \frac{n\sum(xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\}\{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber : (Juliandi dkk, 2015, hal. 76-77)

Keterangan:

$R_{xy}$  = Korelasi sederhana antara X terhadap Y

$n$  = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum$  = 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 kuadrat pengamatan variabel (y)

$(\sum x_i)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel (x)

$(\sum y_i)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel (y)

$\sum x_i y_i$  := Jumlah hasil variabel x dan y

## 2. Uji Reliabilitas Data

Tujuan reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi. (Juliandi dkk, 2015, hal. 80). Untuk menguji reliabilitas instrument dilakukan dengan analisis dengan rumus Cronbach Alpha sebagai berikut:

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

Sumber : (Juliandi dkk, 2015, hal. 82)

Keterangan :

- r = Reliabilitas instrument
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma b^2$  = Jumlah varians butir
- $\sigma^2_t$  = Varians total

## F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Alat uji statistik yang digunakan adalah

## 1. Metode Regresi Berganda

Regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah model yang terbaik. Dalam penelitian regresi berganda ini berfungsi untuk menentukan hubungan sebab akibat antara variabel bebas / X1 (Pengembangan Karir) terhadap variabel terikat / Y (Kepuasan Kerja) dan variabel bebas / X2 (Motivasi) terhadap Variabel terikat / Y (Kepuasan Kerja). (Juliandi dkk, 2015, hal. 160) secara umum model regresi ini dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Sumber : (Sugiyono, 2017, hal. 192)

Keterangan :

Y = Kepuasan kerja

X1 = Pengembangan Karir

X2 = Motivasi

$b_1 b_2$  = Koefisien regresi

a = Konstanta

## 2. Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel 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. (Juliandi dkk, 2015, hal. 160).

### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas 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, yang tidak melebihi 4 atau 5. (Juliandi dkk, 2015, hal. 161)

### **c. Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. (Juliandi dkk, 2015, hal. 161).

## **3. Uji Hipotesis**

### **a. Uji t**

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel pengembangan karir dan motivasi terhadap variabel kepuasan kerja, dengan rumus hipotesa sebagai berikut

$H_0 = b_1 = b_2 = 0$ , artinya variabel bebas secara parsial ( $X_1$  dan  $X_2$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

$H_1 = b_1 = b_2 \neq 0$ , artinya variabel bebas secara parsial ( $X_1$  dan  $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

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

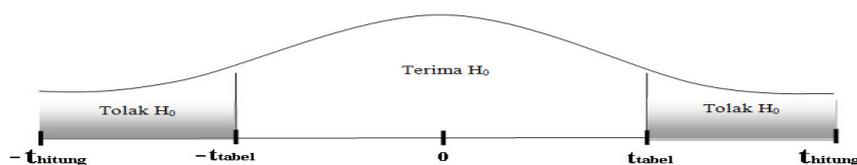
Sumber : (Sugiyono, 2017, hal. 187)

keterangan:

t = nilai  $t$

r = nilai koefisien korelasi

**Gambar III-1**  
**Uji T**



$H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{total}$  pada  $\alpha = 5\%$

**Tabel III-8**

**Hasil Uji Validitas Instrument Kepuasan Kerja Pegawai (Y)**

No	Nilai Korelasi	R tabel	Keterangan
1	0,539	0,2441	Valid
2	0,274	0,2441	Valid
3	0,404	0,2441	Valid
4	0,575	0,2441	Valid
5	0,556	0,2441	Valid
6	0,253	0,2441	Valid
7	0,395	0,2441	Valid
8	0,417	0,2441	Valid

Sumber : SPSS 23

Dari hasil tabel diatas dapat terlihat bahwa pernyataan 1 sampai dengan 8 dari variabel kepuasan kerja pegawai dinyatakan seluruhnya valid.

**Tabel III-9**  
**Hasil Uji Validitas Instrument Pengembangan Karir (X1)**

No	Nilai Korelasi	R tabel	Keterangan
1	0,458	0,2441	Valid
2	0,567	0,2441	Valid
3	0,406	0,2441	Valid
4	0,487	0,2441	Valid
5	0,370	0,2441	Valid
6	0,609	0,2441	Valid
7	0,420	0,2441	Valid
8	0,692	0,2441	Valid

Sumber : SPSS 23

Dari hasil tabel diatas dapat terlihat bahwa pernyataan 1 sampai dengan 8 dari variabel pengembangan karir dinyatakan sseluruhnya valid.

**Tabel III-10**  
**Hasil Uji Validitas Instrument Motivasi (X2)**

No	Nilai Korelasi	R tabel	Keterangan
1	0,279	0,2441	Valid
2	0,304	0,2441	Valid
3	0,299	0,2441	Valid
4	0,433	0,2441	Valid
5	0,368	0,2441	Valid
6	0,386	0,2441	Valid
7	0,570	0,2441	Valid
8	0,332	0,2441	Valid
9	0,539	0,2441	Valid
10	0,532	0,2441	Valid

Sumber : SPSS 23

Dari hasil tabel diatas dapat terlihat bahwa pernyataan 1 sampai dengan 10 dari variabel motivasi dinyatakan seluruhnya valid.

#### **b. Uji f**

\ Untuk mengetahui variabel X1 dan X2 secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Y , dengan rumus hipotesa :

$H_0 = b_1 = b_2 = 0$ , artinya variabel bebas secara simultan ( $X_1$  dan  $X_2$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

$H_1 = b_1 = b_2 \neq 0$ , artinya variabel bebas secara simultan ( $X_1$  dan  $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

$$F_h = \frac{R^2 K}{(1-R^2) / (N-K-1)}$$

Sumber : (Sugiyono, 2017, hal. 192)

Keterangan :

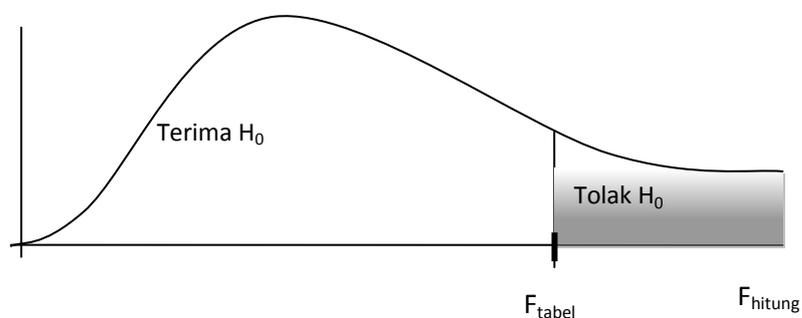
$F_h$  = nilai f hitung

$R$  = koefisien korelasi ganda

$K$  = jumlah variabel independen

$N$  = jumlah anggota sampel

**Gambar III-2**  
**Uji F**



Kriteria pengujian :

- 1) Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka terima  $H_0$  sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.

- 2) Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$  sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.

**Tabel III-11**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	0,650	0,60	Reliabel
Pengembangan Karir (X1)	0,707		Reliabel
Motivasi (X2)	0,662		Reliabel

Sumber :SPSS 23

#### 4. Koefisien Determinasi (D)

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk melihat seberapa besar varians variabel terikat di pengaruhi oleh varians variabel bebas.atau dengan kata lain seberapa besar variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.Menurut (Zulfikar dan Budiantara, 2014, hal. 183).

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

Sumber : (Zulfikar dan Budiantara, 2014, hal. 183)

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

$R^2$  = Kuadrat korelasi ganda

100% = Persentase kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Hasil Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data bentuk angket yang terdiri dari 8 pertanyaan untuk variabel X1, 10 pertanyaan untuk variabel X2, dan 8 pertanyaan untuk variabel Y. Dimana yang menjadi variabel X1 adalah pengemabangan karir, variabel X2 adalah motivasi dan variabel Y adalah kepuasan kerja pegawai. Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 65 orang pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode skala *likert Summated Rating* (LRS), agar mendapatkan hasil yang valid dan reliable.

**Tabel IV-1**  
**Skala Pengukuran Likert**

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Dan ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel X1 dan X2 bebas (pengembangan karir dan motivasi) maupun variabel terikat (kepuasan kerja pegawai). Jadi untuk masing-masing variabel responden

yang menjawab angket maka skor tertinggi adalah 50 dan skor terendah adalah 10.

## 2. Identitas Responden

Responden penelitian ini seluruh pegawai pada PT.Pelabuhan Indonesia I Kota Medan . Yang terdiri dari beberapa karakteristik dari usia, jenis kelamin, maupun tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai. Dari kuesioner yang disebarakan diperoleh data pegawai sebagai berikut:

### a. Usia

**Tabel IV-2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Frekuensi	Persentase %
1	20-30 Tahun	6	9,23%
2	31-40 Tahun	54	83,07%
3	41-50 Tahun	5	7,70%
4	>50 Tahun	0	0%
Jumlah		65	100%

Dari tabel diatas diketahui bahwa persentase responden terdiri dari usia 20-30 tahun yaitu berjumlah 6 orang (9,23%), usia 31-40 tahun yaitu berjumlah 54 orang (83.07%), usia 41-50 yaitu berjumlah 5 orang (7,70%) dan >50 tahun berjumlah 0 orang (0%). Bisa ditarik kesimpulan bahwa yang menjaadi mayoritas responden adalah usia 31-40 tahun yaitu berjumlah 54 orang.

### b. Jenis Kelamin

**Tabel IV-3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	58	89,23%
2	Perempuan	7	10,77%
Jumlah		65	100%

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 58 orang (89,23%) dan perempuan sebanyak 7 orang (10,77%). Bisa ditarik kesimpulannya bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah Laki-laki.

c. Tingkat pendidikan pegawai

**Tabel IV-4**  
**Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pegawai**

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase %
1	SMP	0	0 %
2	SMA/SMK	39	60%
3	D3	1	1,54%
4	S-1	25	38,46%
5	S-2	0	0%
Jumlah		65	100%

Berdasarkan tabel diatas mayoritas pekerja merupakan mereka yang tingkat pendidikannya tingkat SMA/SMK dengan persentase sebesar 60% atau sekitar 39 orang.

**3. Analisis Variabel Penelitian**

**Tabel IV-6**  
**Persentase Jawaban Responden Kepuasan Kerja Pegawai (Y)**

No Item	Alternatif Jawaban									
	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	43,1	32	49,2	5	7,7	0	0	0	0
2	7	10,8	46	70,8	12	18,4	0	0	0	0
3	24	37	19	29,2	16	24,6	5	7,7	1	1,5
4	18	27,6	34	52,3	3	4,6	9	13,8	1	1,5
5	23	35,4	28	43,1	7	10,7	5	7,7	2	3,1
6	13	20	34	52,3	13	20	4	6,2	1	1,5

7	25	38,5	36	55,4	3	4,6	0	0	1	1,5
8	28	43,1	32	49,2	4	6,2	1	1,5	0	0

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan dan pengalaman kerja pegawai, mayoritas responden memilih setuju yaitu 32 orang (49,2%).
- b. Jawaban responden tentang saya merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 46 orang (70,8%).
- c. Jawaban responden tentang dalam ruangan kerja saya tidak ada suara bising / mengganggu sehingga mempengaruhi pekerjaan, mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu 24 orang (37%).
- d. Jawaban responden tentang ruang kerja memiliki *aesthetic* (faktor keindahan) yang dapat membangkitkan semangat dan kepuasan kerja, mayoritas responden memilih setuju yaitu 34 orang (52,3%).
- e. Jawaban responden tentang saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 28 orang (43,1%)
- f. Jawaban responden tentang saya merasa puas dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja pegawai, mayoritas responden memilih 34 orang (52,3%).

- g. Jawaban responden tentang saya menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan, mayoritas responden 32 orang (49,2%).

Dari uraian diatas bisa disimpulkan 8 pertanyaan yang diajukan penulis kepada responden .dimana, mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebarakan kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai.

**Tabel IV-6**  
**Persentase Jawaban Responden Pengembangan Karir (X1)**

No Item	Alternatif Jawaban									
	SS		S		KS		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	29,2	41	63,1	4	6,2	1	1,5	0	0
2	16	24,6	37	56,9	6	9,2	2	3,1	4	6,2
3	17	26,2	42	64,6	4	6,2	1	1,5	1	1,5
4	21	32,3	36	55,4	6	9,2	2	3,1	0	0
5	22	33,8	38	58,5	4	6,2	1	1,5	0	0
6	18	27,7	29	44,6	4	6,2	11	16,9	3	4,6
7	19	29,2	34	52,3	12	15,4	0	0	0	0
8	17	26,2	33	50,7	10	15,4	2	3,1	3	4,6

Dari tabel diatas dpat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang saya secara konsisten mampu memahami dan menampilkan mutu, mayoritas responden memilisetuju yaitu 41 orang (63,1%).
- b. Jawaban responden tentang saya rela kerja lembur demi menyelesaikan kewajiban kerja di kanor agar dikenal guna

- pengembangan karir saya, mayoritas responden memilih setuju yaitu 37 orang (56,9%).
- c. Jawaban responden tentang pegawai yang menonjol dalam kinerjanya lebih diprioritaskan untuk mendapatkan promosi mayoritas responden memilih setuju yaitu 42 orang (64,6%).
  - d. Jawaban responden tentang hubungan kerja antara pihak perusahaan dengan pegawai sangat terjalin dengan baik, mayoritas responden memilih setuju yaitu 36 orang (55,4%).
  - e. Jawaban responden tentang pegawai memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi, mayoritas responden memilih setuju yaitu 38 orang (58,5%).
  - f. Jawaban responden tentang aturan-aturan yang berlaku diperusahaan tempat saya bekerja selalu saya taati, mayoritas responden memilih setuju yaitu 29 orang (44,6%).
  - g. Jawaban responden tentang di perusahaan terdapat sponsor / orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan pengembangan karir bagi orang lain, mayoritas responden memilih setuju yaitu 34 orang (52,3%).
  - h. Jawaban responden tentang saya memanfaatkan dengan baik kesempatan untuk meningkatkan kemampuan, misalnya melalui program pelatihan atau pengambilan kursus-kursus, mayoritas responden memilih setuju yaitu 33 orang (50,7%).

Dari uraian diatas bisa disimpulkan 8 pertanyaan yang diajukan penulis kepada responden .dimana, mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebarakan kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai.

**Tabel IV-6**  
**Persentase Jawaban Responden Motivasi (X2)**

No Item	Alternatif Jawaban									
	SS		S		KS		STS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	35,4	42	64,6	0	0	0	0	0	0
2	25	38,5	39	60	1	1,5	0	0	0	0
3	34	52,3	31	47,7	0	0	0	0	0	0
4	13	20	43	66,2	8	12,3	1	1,5	0	0
5	17	26,2	41	63,1	5	7,7	1	1,5	1	1,5
6	18	27,7	42	64,6	2	3,1	3	4,6	0	0
7	26	40	25	38,5	14	15,4	0	0	0	0
8	21	32,3	34	52,3	6	9,2	4	6,2	0	0
9	17	26,2	22	33,8	19	29,2	5	7,7	2	3,1
10	25	38,5	22	33,8	11	16,9	5	7,7	2	3,1

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jawaban responden tentang saya selalu melakukan hal yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 42 orang (64,6%).
- b. Jawaban responden tentang pegawai yang terdorong agar bekerja keras agar kelak dapat menempati posisi yang lebih

- baik, , mayoritas responden memilih setuju yaitu 39 orang (60%).
- c. Jawaban responden tentang saya selalu berusaha lebih untuk memahami tugas yang dikerjakan, mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu 34 orang (52,3%).
  - d. Jawaban responden tentang tugas yang diberikan perusahaan kepada saya selesai dengan waktu yang tepat,, mayoritas responden memilih setuju yaitu 43 orang (66,2%).
  - e. Jawaban responden tentang saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 41 orang (63,1%).
  - f. Jawaban responden tentang saya merasa puas dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja pegawai, mayoritas responden memilih setuju yaitu 42 orang (64,6%).
  - g. Jawaban responden tentang saya selalu tekun dalam melaksanakan tugas karena ingin mendapatkan reward / penghargaan, mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu 26 orang (40%).
  - h. Jawaban responden tentang saya selalu bersungguh-sungguh karena ingin mempunyai karir yang terbaik dimasa mendatang, mayoritas responden memilih setuju yaitu 34orang (52,3%).
  - i. Jawaban responden tentang dalam bekerja saya memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin, mayoritas responden memilih setuju yaitu 22 orang (33,8%).

- j. Jawaban responden tentang saya selalu menyelesaikan tugas dengan waktu yang tepat, mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu 25 orang (38,5%).

Dari uraian diatas bisa disimpulkan 10 pertanyaan yang diajukan penulis kepada responden .dimana, mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebarakan kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai.

#### 4. Metode Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara pengembangan karir (X1), dan motivasi (X2), terhadap kepuasan kerja (Y). Dengan menggunakan program SPSS 23, maka diperoleh nilai-nilai untuk regresi berganda sebagai berikut.

**Tabel IV-7**  
**Perhitungan Hasil Uji Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,728	5,304		3,154	,002
	Pengembangan_Karir	,199	,099	,240	2,012	,049
	Motivasi	,226	,109	,247	2,073	,042

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja\_Pegawai

Sumber : SPSS 23

Berdasarkan pada tabel diatas dapat disusun model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 16.728 + 0,199X_1 + 0,226X_2$$

Menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT Pelindo I (Persero) Cabang Belawan. Dari persamaan berikut dapat dijelaskan bahwa:

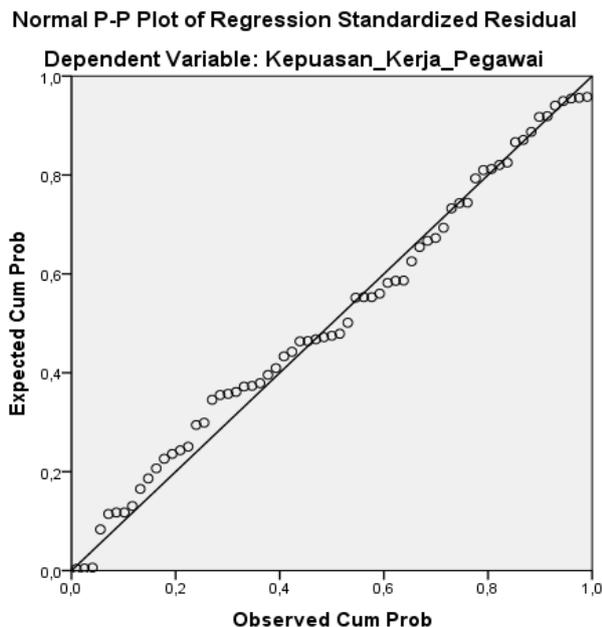
- a. Variabel pengembangan karir dan motivasi mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kepuasan kerja pegawai.
- b. Koefisien pengembangan karir memberikan nilai sebesar 0,199 yang berarti bahwa jika pengembangan karir semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan.
- c. Koefisien motivasi memberikan nilai sebesar 0,226 yang berarti semakin tinggi motivasi dengan asumsi variabel lain tetap maka kepuasaan kerja akan mengalami peningkatan.

## **5. Asumsi Klasik**

### **a. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan unuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependent dan independennya memiliki normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar IV-1**  
**Hasil Uji Normalitas**



Sumber : SPSS 23

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara dependent dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

**b. Multikolinearitas**

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

**TabelIV-8**  
**Hasil uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	16,728	5,304		3,154	,002		
pengembangan_karir	,199	,099	,240	2,012	,049	,991	1,009
Motivasi	,226	,109	,247	2,073	,042	,991	1,009

a. Dependent Variable: kepuasan\_kerja

Sumber : SPSS 23

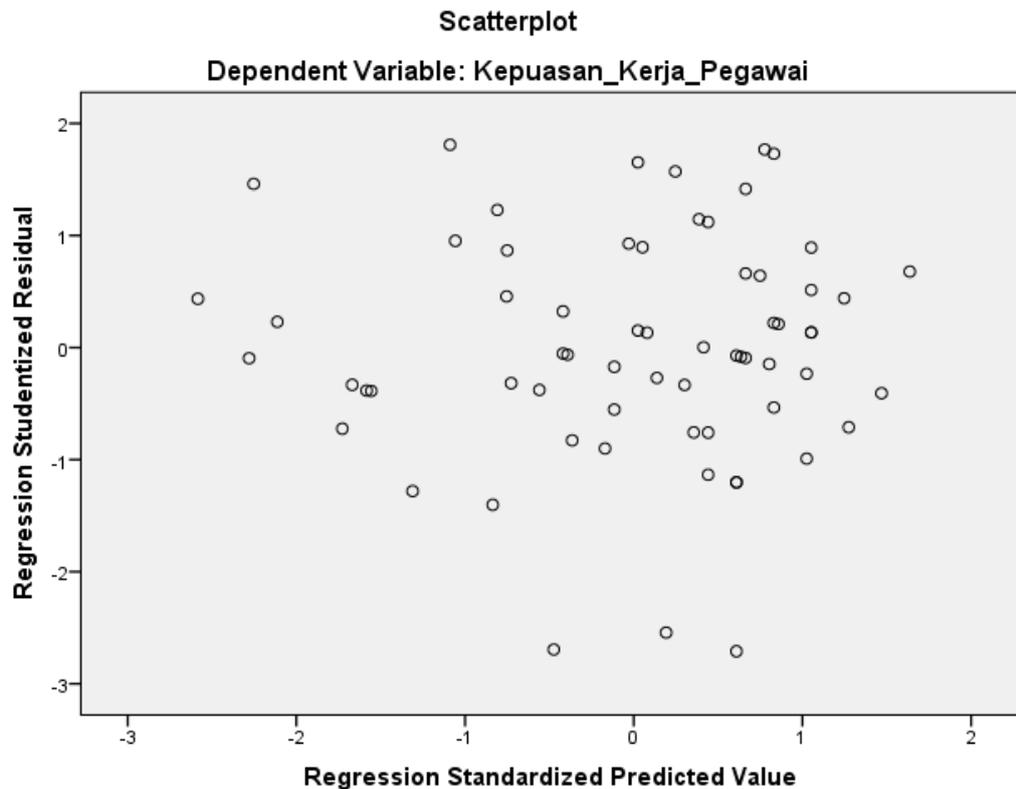
Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel pengembangan karir (X1), dan motivasi (X2), telah terbebas dari multikolinearitas dimana masing-masing nilai tolerance lebih kecil dari 1 yaitu  $0,991 < 1$ , atau dengan melihat nilai VIF yang lebih kecil dari 10 yaitu  $1,009 < 10$ .

### c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas dihunkan untuk menguji apakah dalam model korelasi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisita

Dasar pengambilan keputusannya adalah : jika pola tertentu seperti titik-titik (poi-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar di bawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas

**Gambar IV-2**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**



Sumber : SPSS 23

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas / teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan pada Y.

## 6. Uji Hipotesis

### a. Uji t

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

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS 23 maka diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

**Tabel IV-9**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16,728	5,304		3,154	,002
pengembangan_karir	,199	,099	,240	2,012	,049
Motivasi	,226	,109	,247	2,073	,042

a. Dependent Variable: kepuasan\_kerja

Sumber : SPSS 23

Dari tabel diatas terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai dengan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  2,012  $> t_{tabel}$  1,998, dan nilai sig pada pengembangan karir (X1)  $0,049 \leq 0,05$ . Maka berdasarkan ketentuan ketenuan uji secara persial dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa pengembangan karir (X1) mempengaruhi kepuasan kerja (Y).

Dari tabel diatas terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai dengan diperoleh nilai  $t_{hitung} 2,073 > t_{tabel}$  1,998, dan nilai sig pada motivasi (X2)  $0,042 \leq 0,05$ . Maka berdasarkan ketentuan ketenuan uji secara persial dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa motivasi (X2) mempengaruhi kepuasan kerja (Y).

#### **b. 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). Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel IV-10**  
**Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	66,624	2	33,312	4,617	,014 <sup>b</sup>
Residual	447,314	62	7,215		
Total	513,938	64			

a. Dependent Variable: kepuasan\_kerja

b. Predictors: (Constant), motivasi, pengembangan\_karir

Sumber : SPSS 23

Dari tabel diatas diperoleh nilai  $F_{hitung} 4,617 \geq F_{tabel} 3,14$

dengan probabilitas sig  $0,014 \leq 0,05$ . Hal tersebut hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

## 7. Determinasi

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

**Tabel IV-11**  
**Hasil Uji Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,360 <sup>a</sup>	,130	,102	2,686

a. Predictors: (Constant), motivasi, pengembangan\_karir

Sumber : SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai R-Square sebesar 0,130 atau 13.0% . hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 13,0%. Sedangkan sisanya, sebesar 87% dijelasakn atau dipengaruhi oleh variabel lainyang tidak diteiti.

## **B. Pembahasan**

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (pengembangan karir dan motivasi) berpengaruh terhadap Y (kepuasan kerja pegawai), lebih rinci hasil analisi dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan ditunjukkan oleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,012 dengan probabilitas sig  $0,049 \leq 0,05$ .

Dengan mempunyai pengaruh seperti itu terkandung arti bahwa semakin tinggi atau semakin baik pengembangan karir yang diberikan pihak perusahaan kepada para pegawai maka semakin tinggi atau semakin baik kepuasan kerja yang dterima. Hal ini dibuktikan dengan adanya pendidikan, pelaksanaan program-program latihan dan kursus-kursus pengembangan yang dapat mengembangkan sikap, keterampilan dan pengetahuan para pegawai. Dengan adanya kesempatan para pegawai untuk mengembangkan karirnya maka para

pegawai dapat memajukan karirnya dengan dapat menduduki posisi jabatan-jabatan apa saja yang dapat diduduki dengan memenuhi kriteria-kriteria yang memenuhi persyaratan. Selain itu, dengan adanya kesempatan pengembangan karir dapat memberikan hasil kerja yang sangat baik dan berkualitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu bahwa pengembangan karir sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. hal ini dibuktikan bahwa pengembangan karir memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (Putri dan Kusumastuti, 2014; Akhmal dkk, 2018; Lisdiani, 2017).

## **2. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai memiliki pengaruh secara positif atau signifikan, hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t_{hitung} 2,073$  dengan probabilitas  $sig 0,042 \leq 0.05$ .

Dengan mempunyai pengaruh seperti itu terkandung arti bahwa semakin tinggi atau semakin baik motivasi yang diberikan pemimpin perusahaan kepada para pegawaimaka semakin tinggi atau semakin baik kepuasan kerja yang didapatkan oleh para pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan pemberian gaji yang adil dan layak sesuai dengan jabatan yang ditekuni para pegawai. Dengan pemberian gaji yang adil dan layak kepada para pegawai maka pegawai akan merasa puas dengan pekerjaan yang telah dilakukannya, dan dapat

menimbulkan rasa kepuasan tersendiri yang mengakibatkan pegawai termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang dan hal ini menimbulkan keuntungan bagi pegawai maupun dari pihak perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulubahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dilakukan, menunjukkan bahwa motivasi mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja dengan memiliki nilai signifikan. (Deswarta, 2017; Rahdita dkk, 2016; Astuti dan Iskandar, 2015).

### **3. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.**

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai memiliki pengaruh secara positif dan signifikan , hal ini ditunjukkan dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel nilai  $F_{hitung}$  sebesar 4,617 sedangkan  $F_{tabel}$  3,14 dengan probabilitas sig  $0,014 \leq 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dengan demikian terkandung arti bahwa pengembangan karir dan motivasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai dengan baik akan menimbulkan kepuasan kerja bagi para pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya pengembangan karir seperti memberikan kesempatan bagi para pegawai dengan mengikuti pelatihan dan pendidikan guna untuk menunjang keterampilan dan pengetahuan para pegawai dalam melakukan tugas atau pekerjaan yang ditekuni.

Selain itu, kepuasan kerja dapat ditimbulkan dengan adanya motivasi yang diperoleh pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan pemberian gaji yang cukup yang diberikan kepada pegawai sehingga menimbulkan rasa puas dalam melakukan pekerjaannya. Jadi, dengan adanya pengembangan karir dan motivasi yang dapat diberikan kepada para pegawai maka akan menimbulkan rasa kepuasan kerja bagi para pegawai di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu bahwa pengembangan karir dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. (Wijayanti dkk, 2017; Parimita dkk, 2015; Bahri dan Nisa, 2017) .

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai, dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.
2. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai, dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.
3. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai, dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Hendaknya seorang pemimpin meningkatkan motivasi terhadap pegawai dengan cara memberikan arahan yang baik bagi pegawai yang lalai dalam bekerja.
2. Dalam meningkatkan karir hendaknya para pegawai dalam bekerja guna untuk mengembangkan karirnya agar kepuasan dalam bekerja dapat terpenuhi.
3. Sebaiknya dari pihak perusahaan agar dapat memperhatikan kepuasan kerja para pegawainya guna untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akhmal, A., Laia, F., & Sari, R. A. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 7(1), 20-24.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Astuti, H. D., & Iskandar, D. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Chitose Internasional . Tbk.). *e-proceeding of management*, 2(2), 1232-1238,
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18 (1), 9-15.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Deswarta. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau. *Jurnal Valuta*, 3 (1), 19-34.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU PRESS.
- Lisdiani, V. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Hotel Grasia Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6 (4), 1-8 .
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Parimita, W., Wahda, L. A., & Handaru, A. W. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 6 (1), 326-351.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Putri, N. E., & Kusumastuti, R. (2014). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Tetap Direktorat Human Resources

Development di Kantor Pusat PT. Pertamina (Persero). *Ilmu Administrasi Niaga* , 5.

Rahdita, R., Riyanto, M., & Budi, R. R. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Cabang Tanjung Emas Semarang. *Jurnal Adimisi dan Bisnis*, 17 (1), 23-34.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV.Andi Offset.

Wibowo. (2015). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.

Wijayanti, I. R., Wibowo, S. B., & Wijaya, A. L. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Moivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. INKA (Persero) Madiun. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, 5(1), 703-717.

Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga keuangan Syariah*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Zulfikar, & Budiantara, N. (2014). *Manajemen Riset dengan Pendekatan Komputasi Statistika*. Yogyakarta: CV Budi Utama.

## **SURAT PENGANTAR ANGKET**

Hal : Permohonan Menjadi Responden Penelitian

Lampiran : 1 (satu) Set Kuesioner

Medan, Februari 2019

**Kepada Yth, Bapak/Ibu Responden**

**Di PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Belawan**

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Isnaini Rizkika

NPM : 1505160093

Saya mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Belawan”**.

Untuk memenuhi penelitian tersebut, Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini yang semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan skripsi Saya. Atas partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner ini, Sya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Hormat Saya

**Isnaini Rizkika**

## **KUESIONER PENELITIAN**

### PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Bapak/Ibu diminta untuk memberikan tanggapan atau pernyataan yang ada pada angket ini sesuai dengan keadaan, pendapat, dan perasaan Bapak/Ibu, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.
2. Berilah tanda (√) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan jawaban.

\*No Responden : ———— (\*kosongkan)

### IDENTITAS RESPONDEN

Jenis kelamin : Laki-laki / Perempuan

Usia :  20-30 tahun  31-40 tahun  41-50 tahun  
 > 50 Tahun

Pendidikan Terakhir :  SMP  SMA/SMK  D-3  
 S-1  S-2

### KETERANGAN

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

### KEPUASAN KERJA (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
<b>Pekerjaan Itu Sendiri</b>						
1	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan dan pengalaman kerja pegawai	5	4	3	2	1
2	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan	5	4	3	2	1
<b>Kondisi Kerja</b>						
3	Dalam ruangan kerja saya tidak ada suara bising/mengganggu sehingga mempengaruhi pekerjaan	5	4	3	2	1
4	Ruang kerja memiliki <i>aesthetic</i> (faktor keindahan) yang dapat membangkitkan semangat dan kepuasan kerja	5	4	3	2	1
<b>Peluang Promosi</b>						
5	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan	5	4	3	2	1
6	Saya merasa puas dengan penilaian untuk promo berdasarkan prestasi dan hasil kerja pegawai	5	4	3	2	1
<b>Bayaran</b>						
7	Saya menerima gaji sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki	5	4	3	2	1
8	Saya menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan	5	4	3	2	1

### PENGEMBANGAN KARIR (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
<b>Prestasi Kerja</b>						
1	Saya secara konsisten mampu memahami dan menampilkan mutu	5	4	3	2	1
2	Saya rela kerja lembur demi menyelesaikan kewajiban kerja di kantor agar dikenal guna pengembangan karir saya	5	4	3	2	1
<b>Exposure</b>						
3	Pegawai yang menonjol dalam kinerjanya lebih diprioritaskan untuk mendapatkan promosi	5	4	3	2	1
4	Hubungan kerja antara pihak perusahaan dengan pegawai sangat terjalin dengan baik	5	4	3	2	1
<b>Kesetiaan pada Organisasi</b>						
5	Pegawai memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi	5	4	3	2	1
6	Aturan-aturan yang berlaku di perusahaan tempat saya bekerja selalu saya taati	5	4	3	2	1
<b>Kesempatan untuk Bertumbuh</b>						
7	Di perusahaan terdapat sponsor / orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan pengembangan karir bagi orang lain	5	4	3	2	1

8	Saya memanfaatkan dengan baik kesempatan untuk meningkatkan kemampuan, misalnya melalui program pelatihan atau pengambilan kursus-kursus	5	4	3	2	1
---	--	---	---	---	---	---

**MOTIVASI (X2)**

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kerja keras</b>						
1	Saya selalu melakukan hal yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan	5	4	3	2	1
2	Pegawai yang terdorong agar bekerja keras agar kelak dapat menempati posisi yang lebih baik	5	4	3	2	1
<b>Orientasi tugas/sasaran</b>						
3	Saya selalu berusaha lebih untuk memahami tugas yang dikerjakan	5	4	3	2	1
4	Tugas yang diberikan perusahaan kepada saya selesai dengan waktu yang tepat	5	4	3	2	1
<b>Usaha Untuk maju</b>						
5	Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan	5	4	3	2	1
6	Saya merasa puas dengan penilaian untuk promoi berdasarkan prestasi dan hasil kerja pegawai	5	4	3	2	1
<b>Ketekunan</b>						
7	Saya selalu tekun dalam melaksanakan tugas karena ingin mendapatkan reward/penghargaan	5	4	3	2	1
8	Saya selalu bersungguh-sungguh karena ingin mempunyai karir yang terbaik dimasa mendatang	5	4	3	2	1
<b>Pemanfaatan Waktu</b>						
9	Dalam bekerja saya memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin	5	4	3	2	1
10	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan waktu yang tepat.	5	4	3	2	1

Variabel Y Kepuasan Kerja

No. Res	Jawaban Responden								Total Skor
1	4	4	3	5	4	4	5	4	33
2	5	4	3	5	5	4	5	4	35
3	5	4	3	5	5	4	5	4	35
4	5	4	3	4	5	4	4	5	34
5	5	5	4	4	5	4	5	5	37
6	4	4	5	4	3	5	4	5	34
7	5	4	5	5	5	4	5	5	38
8	5	4	4	2	4	5	4	4	32
9	5	4	5	4	5	3	5	5	36
10	5	4	2	5	5	4	4	4	33
11	5	5	4	5	4	3	5	4	35
12	4	4	5	4	4	5	5	5	36
13	3	4	3	4	5	5	4	4	32
14	5	4	5	4	2	4	5	5	34
15	5	4	5	4	4	4	5	5	36
16	5	5	4	4	5	4	5	5	37
17	5	4	5	4	5	4	4	3	34
18	4	5	3	4	4	4	5	5	34
19	5	4	2	5	4	5	5	5	35
20	5	5	5	5	5	3	5	5	38
21	3	4	2	4	4	4	5	5	31
22	5	4	2	5	4	4	5	4	33
23	5	4	3	1	4	3	5	5	30
24	4	3	4	3	3	4	5	5	31
25	3	4	1	2	3	4	4	4	25
26	4	4	3	2	5	4	4	4	30
27	4	4	5	5	5	3	5	5	36
28	4	4	3	2	1	4	4	4	26
29	5	3	4	4	3	5	4	5	33
30	5	4	4	5	3	4	4	4	33
31	4	3	4	4	5	4	4	3	31
32	4	3	4	4	4	2	5	4	30
33	4	4	5	4	2	4	4	4	31
34	4	4	5	5	4	4	4	5	35
35	5	5	4	2	4	1	4	3	28
36	4	4	3	4	4	5	4	2	30
37	4	4	5	4	4	2	5	4	32
38	4	4	5	2	4	4	3	5	31

39	3	4	4	4	2	3	4	4	28
40	4	3	4	4	2	3	4	5	29
41	4	4	3	4	4	5	4	4	32
42	5	4	4	4	4	2	4	4	31
43	4	4	5	4	4	4	4	4	33
44	5	4	5	4	4	4	4	5	35
45	5	3	4	4	4	3	4	3	30
46	4	4	5	4	4	3	4	4	32
47	5	4	4	4	5	4	5	5	36
48	4	3	5	5	3	4	4	5	33
49	4	3	4	4	5	4	4	5	33
50	5	4	5	4	5	5	4	5	37
51	5	4	4	5	4	4	3	4	33
52	5	3	3	5	4	5	4	4	33
53	4	4	3	3	1	3	4	4	26
54	4	3	5	5	4	4	3	4	32
55	5	4	5	5	5	3	4	4	35
56	4	4	3	5	5	4	5	4	34
57	4	4	3	4	5	5	1	4	30
58	4	3	4	4	4	4	5	4	32
59	4	4	5	4	5	4	4	4	34
60	4	4	5	2	4	3	4	5	31
61	4	3	4	4	2	5	5	4	31
62	3	4	3	2	5	4	4	5	30
63	4	4	2	3	5	3	4	5	30
64	4	4	5	4	3	2	4	4	30
65	4	5	5	2	4	5	4	4	33

Variabel X1 Pengembangan Karir

No Res	Jawaban Responden								Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	3	4	5	4	1	4	3	28
2	5	4	4	4	4	5	4	3	33
3	4	4	5	4	4	2	3	4	30
4	4	3	4	4	4	5	5	5	34
5	5	4	3	5	5	4	3	4	33
6	3	4	5	4	2	5	4	4	31
7	5	5	4	5	5	4	4	5	37
8	4	4	4	5	5	5	4	4	35
9	5	4	5	5	4	5	5	5	38
10	5	5	4	5	4	4	3	4	34
11	4	4	5	5	5	4	5	4	36
12	3	2	1	2	5	4	4	3	24
13	5	4	5	4	5	4	5	4	36
14	5	5	4	5	5	5	3	4	36
15	4	5	4	3	5	5	5	4	35
16	4	4	5	4	5	2	5	3	32
17	5	5	4	4	5	3	5	4	35
18	4	3	4	4	4	2	3	2	26
19	5	4	5	4	5	5	5	5	38
20	5	4	5	4	4	4	4	5	35
21	4	4	4	5	3	2	4	4	30
22	4	3	4	4	5	4	4	4	32
23	4	4	5	4	4	4	4	4	33
24	3	3	4	4	4	4	3	3	28
25	5	5	4	4	4	4	4	4	34
26	4	4	4	4	5	4	4	5	34
27	4	4	4	5	4	4	4	4	33
28	4	4	4	5	4	5	4	4	34
29	4	4	4	5	3	5	5	5	35
30	4	4	4	5	5	4	5	5	36
31	4	1	4	3	4	4	5	4	29
32	4	2	4	4	3	3	4	3	27
33	5	4	4	5	4	2	4	1	29
34	5	4	4	4	5	4	4	4	34
35	4	4	4	5	4	2	4	4	31
36	3	1	5	4	4	5	3	4	29
37	4	4	5	4	4	2	4	4	31

38	4	4	4	4	4	5	3	1	29
39	4	1	4	3	3	2	4	3	24
40	4	4	3	2	4	1	4	1	23
41	4	5	4	3	4	2	4	4	30
42	4	1	4	5	4	3	4	2	27
43	5	4	5	4	4	4	5	5	36
44	4	5	4	5	4	4	4	5	35
45	2	4	3	5	4	4	4	5	31
46	4	5	4	3	4	1	4	4	29
47	4	5	4	4	4	4	5	5	35
48	5	4	5	4	4	4	3	4	33
49	4	4	5	4	4	4	4	5	34
50	4	4	5	4	4	4	3	4	32
51	4	4	3	4	5	4	3	3	30
52	4	5	4	4	4	4	3	4	32
53	4	4	4	5	5	5	4	4	35
54	4	4	4	4	4	4	5	3	32
55	5	4	4	4	5	2	4	3	31
56	4	4	4	5	5	5	4	4	35
57	4	5	4	4	5	2	5	4	33
58	4	5	4	4	5	4	5	4	35
59	5	5	5	4	4	4	4	4	35
60	4	3	5	4	4	4	4	5	33
61	4	4	4	5	4	5	5	5	36
62	5	4	4	4	4	5	5	4	35
63	5	4	4	4	4	5	4	5	35
64	4	5	2	3	4	3	4	5	30
65	4	5	4	4	5	5	5	4	36

Variabel X2 Motivasi

No Res	Jawaban Responden										Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	5	3	4	5	5	5	4	3	42
2	4	5	5	5	4	4	5	4	3	5	44
3	5	5	4	4	4	4	5	4	3	2	40
4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	44
5	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	44
6	4	4	4	4	3	4	3	5	2	5	38
7	4	4	5	5	4	2	4	4	5	4	41
8	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	43
9	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	44
10	5	5	5	4	4	5	4	3	3	5	43
11	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	44
12	5	4	5	5	4	4	5	5	3	4	44
13	5	5	4	4	5	4	3	2	4	3	39
14	5	4	4	3	1	4	4	5	2	3	35
15	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	44
16	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5	42
17	5	4	5	4	4	4	5	5	3	5	44
18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	37
19	4	4	4	5	4	5	3	2	4	5	40
20	5	4	5	4	5	4	5	5	2	4	43
21	4	4	4	3	4	4	3	3	2	1	32
22	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	40
23	4	4	4	3	5	4	3	4	1	2	34
24	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	47
25	4	5	5	4	3	4	3	4	2	4	38
26	4	4	4	3	4	4	3	4	1	2	33
27	4	4	4	5	4	5	4	5	3	5	43
28	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	41
29	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	42
30	4	4	4	4	5	4	5	5	3	5	43
31	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	44
32	4	4	5	2	4	4	3	4	5	1	36
33	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
34	4	4	4	4	5	4	3	5	3	4	40
35	4	4	5	4	4	4	5	2	4	3	39
36	4	4	5	4	2	2	3	4	4	5	37
37	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	41

38	4	4	4	5	3	2	4	2	3	4	35
39	4	5	5	3	4	3	4	5	5	5	43
40	4	4	4	4	5	5	5	5	4	2	42
41	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	45
42	5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	43
43	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
44	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	44
45	5	5	5	4	3	4	3	4	4	5	42
46	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	44
47	4	4	4	4	4	5	5	3	3	5	41
48	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44
49	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	42
50	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	43
51	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	44
52	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	42
53	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	42
54	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	40
55	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	43
56	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	43
57	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	43
58	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	45
59	5	5	4	5	4	4	5	4	3	5	44
60	5	4	4	4	5	4	5	3	5	4	43
61	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	43
62	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	42
63	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	42
64	4	5	5	4	4	4	5	5	3	3	42
65	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	45

Validitas Variabel Motivasi (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTALX2
X2.1	Pearson Correlation	1	,345**	-,002	,049	,023	,022	,158	-,059	-,020	,082	,279*
	Sig. (2-tailed)		,005	,987	,699	,855	,864	,208	,641	,876	,518	,024
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.2	Pearson Correlation	,345**	1	,087	-,054	-,024	,145	,101	-,096	,106	,049	,304*
	Sig. (2-tailed)	,005		,492	,671	,849	,250	,424	,447	,401	,699	,014
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.3	Pearson Correlation	-,002	,087	1	,021	-,071	-,010	,070	,128	,192	,059	,299*
	Sig. (2-tailed)	,987	,492		,865	,577	,935	,582	,311	,126	,640	,016
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.4	Pearson Correlation	,049	-,054	,021	1	,092	-,126	,210	-,072	,165	,422**	,433**
	Sig. (2-tailed)	,699	,671	,865		,467	,318	,093	,570	,189	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.5	Pearson Correlation	,023	-,024	-,071	,092	1	,338**	,186	-,020	,143	-,115	,368**
	Sig. (2-tailed)	,855	,849	,577	,467		,006	,137	,875	,257	,362	,003
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.6	Pearson Correlation	,022	,145	-,010	-,126	,338**	1	,211	,109	,082	-,078	,386**
	Sig. (2-tailed)	,864	,250	,935	,318	,006		,092	,386	,515	,538	,001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.7	Pearson Correlation	,158	,101	,070	,210	,186	,211	1	,218	,104	,121	,570**

	Sig. (2-tailed)	,208	,424	,582	,093	,137	,092		,081	,409	,339	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.8	Pearson Correlation	-,059	-,096	,128	-,072	-,020	,109	,218	1	-,057	,093	,332**
	Sig. (2-tailed)	,641	,447	,311	,570	,875	,386	,081		,654	,460	,007
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.9	Pearson Correlation	-,020	,106	,192	,165	,143	,082	,104	-,057	1	,174	,539**
	Sig. (2-tailed)	,876	,401	,126	,189	,257	,515	,409	,654		,165	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.10	Pearson Correlation	,082	,049	,059	,422**	-,115	-,078	,121	,093	,174	1	,532**
	Sig. (2-tailed)	,518	,699	,640	,000	,362	,538	,339	,460	,165		,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
TOTALX2	Pearson Correlation	,279*	,304*	,299*	,433**	,368**	,386**	,570**	,332**	,539**	,532**	1
	Sig. (2-tailed)	,024	,014	,016	,000	,003	,001	,000	,007	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



	Sig. (2-tailed)	,448	,408	,431	,767	,226	,372		,010	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.8	Pearson Correlation	,057	,291*	,216	,222	,062	,413**	,317*	1	,692**
	Sig. (2-tailed)	,653	,019	,084	,076	,624	,001	,010		,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
TOTALX1	Pearson Correlation	,458**	,567**	,406**	,487**	,370**	,609**	,420**	,692**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,002	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Reliability Variabel Kepuasan Kerja

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	65	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,650	9

## Reliability Variabel Pengembangan Karir

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	65	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,707	9

## Reliability Variabel Motivasi

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	65	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,662	11



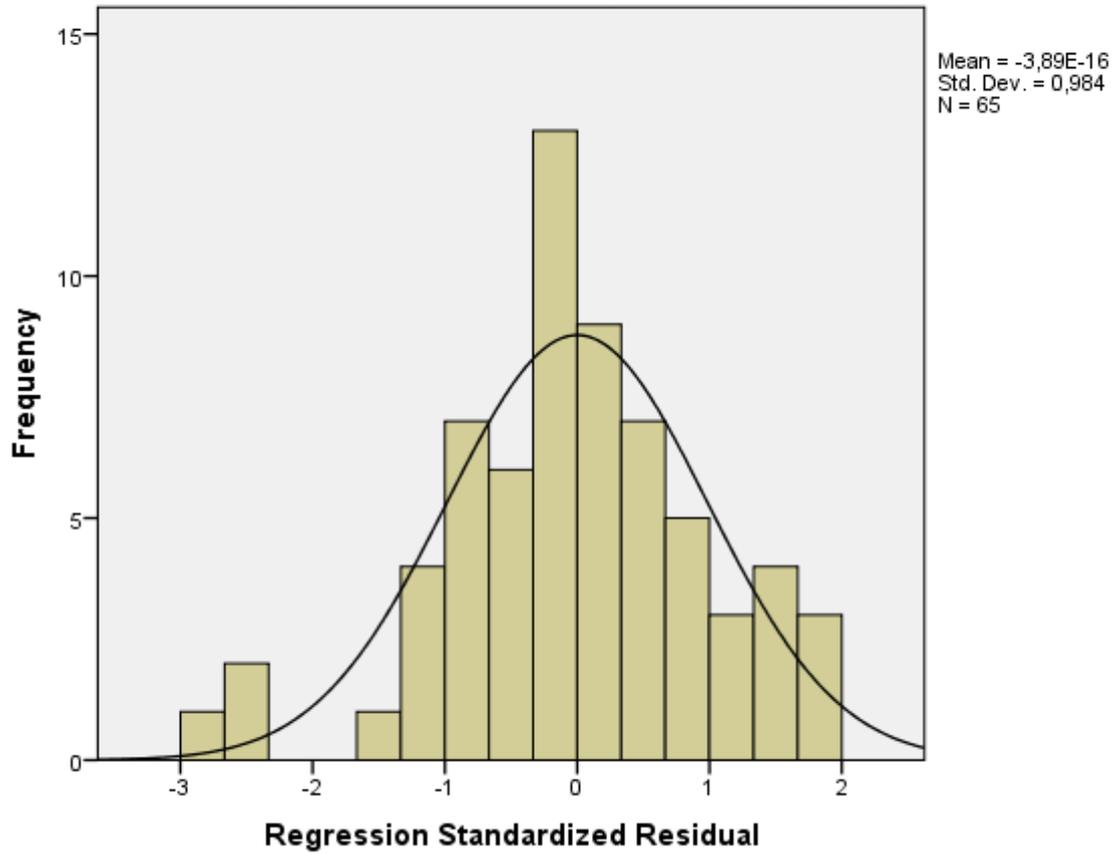
	Sig. (2-tailed)	,132	,256	,793	,173	,732	,242		,042	,001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.8	Pearson Correlation	,046	,073	,151	-,022	,045	,099	,253*	1	,417**
	Sig. (2-tailed)	,718	,561	,229	,859	,720	,431	,042		,001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
TOTALY	Pearson Correlation	,539**	,274*	,404**	,575**	,556**	,253*	,395**	,417**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,027	,001	,000	,000	,042	,001	,001	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

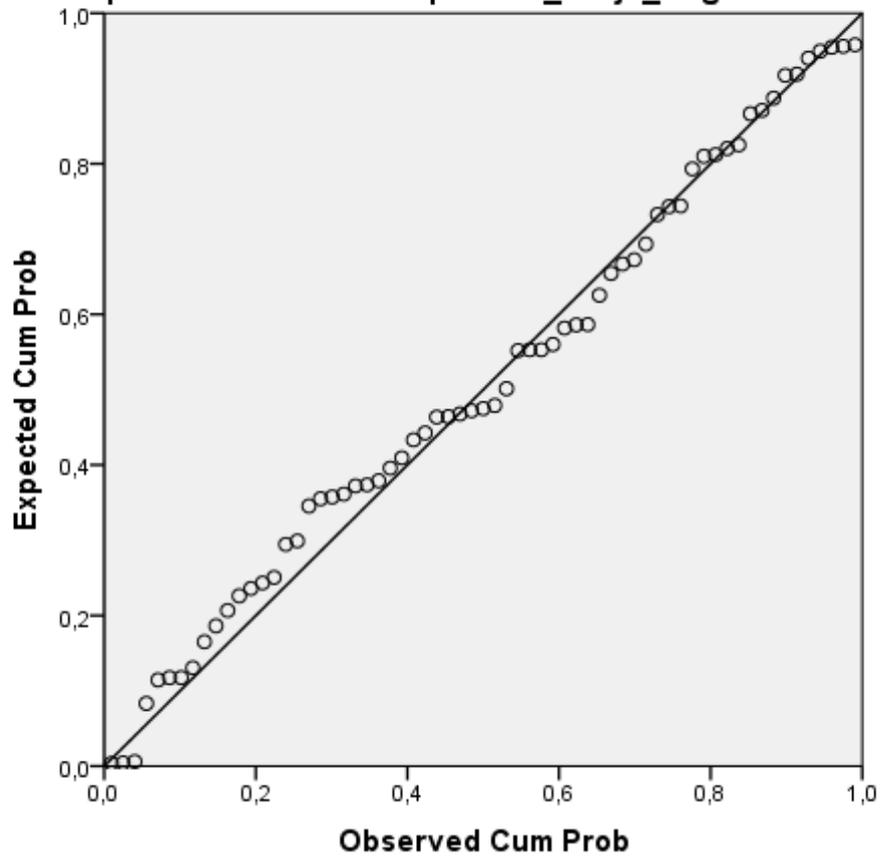
### Histogram

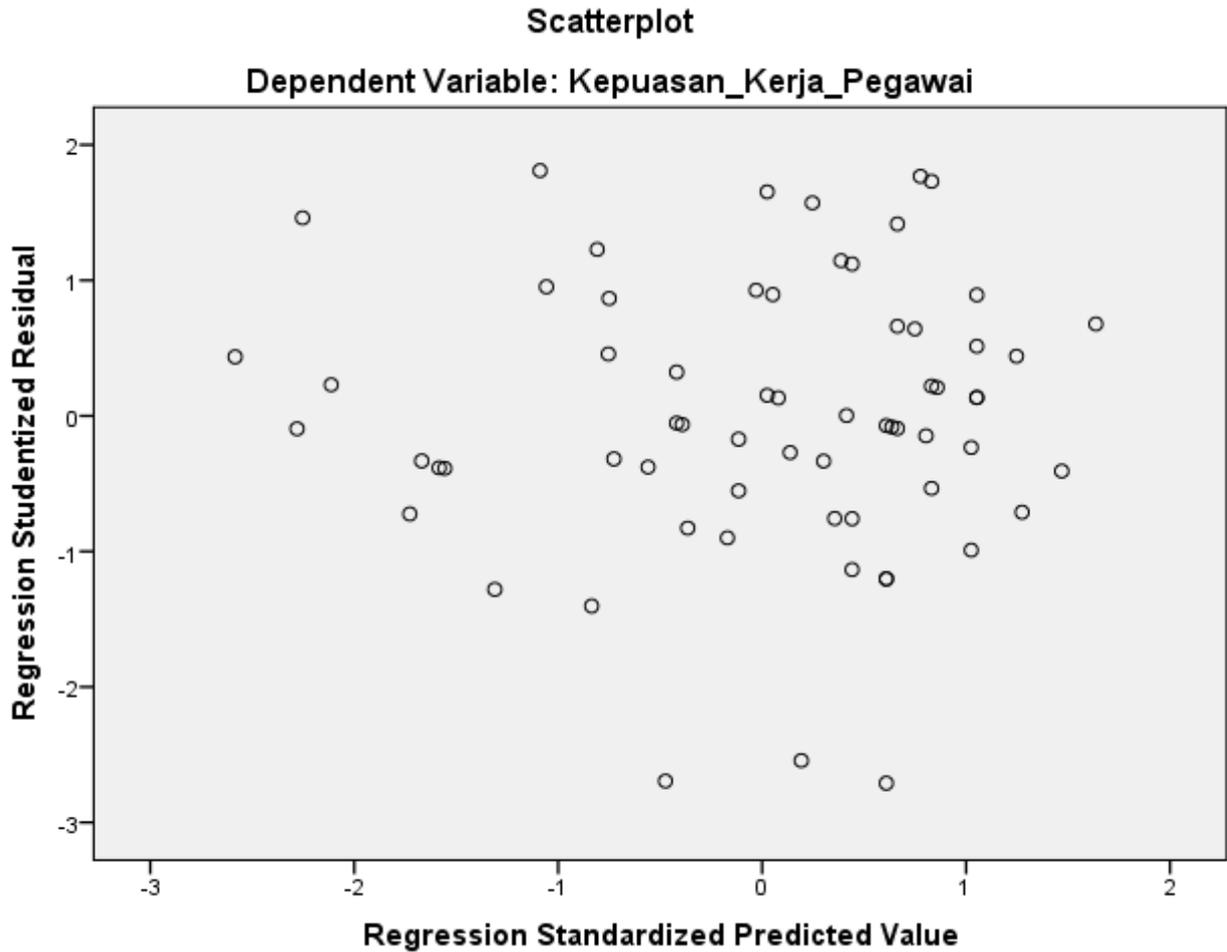
Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja\_Pegawai



### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja\_Pegawai





**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,360 <sup>a</sup>	,130	,102	2,686	1,579

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengembangan\_Karir

b. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja\_Pegawai

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66,624	2	33,312	4,617	,014 <sup>b</sup>
	Residual	447,314	62	7,215		
	Total	513,938	64			

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja\_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengembangan\_Karir

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16,728	5,304		3,154	,002		
	pengembangan_karir	,199	,099	,240	2,012	,049	,991	1,009
	motivasi	,226	,109	,247	2,073	,042	,991	1,009

a. Dependent Variable: kepuasan\_kerja

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	pengembangan_karir	motivasi
1	1	2,990	1,000	,00	,00	,00
	2	,008	19,463	,03	,87	,20
	3	,002	34,845	,97	,13	,79

a. Dependent Variable: kepuasan\_kerja

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	29,93	34,24	32,57	1,020	65
Std. Predicted Value	-2,584	1,636	,000	1,000	65
Standard Error of Predicted Value	,340	1,098	,545	,192	65
Adjusted Predicted Value	29,72	34,12	32,56	1,039	65
Residual	-7,190	4,639	,000	2,644	65
Std. Residual	-2,677	1,727	,000	,984	65
Stud. Residual	-2,710	1,809	,001	1,005	65
Deleted Residual	-7,390	5,200	,004	2,759	65
Stud. Deleted Residual	-2,863	1,844	-,003	1,027	65
Mahal. Distance	,040	9,709	1,969	2,293	65
Cook's Distance	,000	,158	,015	,027	65
Centered Leverage Value	,001	,152	,031	,036	65

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja\_Pegawai

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Pengembangan _Karir <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja\_Pegawai

b. All requested variables entered.