

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN
TERHADAP PENINGKATAN KEPUASAN KERJA PADA
PT. BANK MANDIRI (PERSERO) Tbk
KANTOR X MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh :

BELIA RIZKA R. HASIBUAN

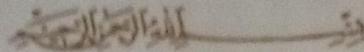
NPM. 1405160612

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATRA UTARA
MEDAN
2018**



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

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



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 28 Maret 2018, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : BELLA RIZKA RAMADHANI HASIBUAN
NPM : 1405160612
Prodi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN TERHADAP PENINGKATAN KEJUJARAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI (PERSERO) TBK KANTOR X MEDAN

Dinyatakan : (BA) 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

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

SRI FITRI WAHYUNI, SE, M.M

Pembimbing

Hj. DEWI ANDRIANY, SE, MEM

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

H. JUNURI, SE, MM, MEM

ADE GUNAWAN, SE, M.Si



SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Belia Rizka R. HSB
NPM : 1405160612
Konsentrasi : Manajemen Sumber daya manusia
Bidang : Ekonomi (Akuntansi/ Perpajakan/ Manajemen/ ~~HRD~~)
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
 - Merusak data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghormatan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 02 2018

Pembuat Pernyataan

METERAI
TEMPEL

NO. 02AEF902521690

6000
ENAM RIBU RUPIAH



Belia
Belia Rizka

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



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas / PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Jurusan / Prog.Studi : MANAJEMEN
Jenjang : STRATA SATU (S-1)

Ketua Program Studi : Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si
Dosen Pembimbing : Hj. DEWI ANDRIANY, SE., MLM

Nama : BELIA RIZKA R. HASIBUAN
NPM : 1405160612
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN
KARIR KARYAWAN TERHADAP PENINGKATAN
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
MANDIRI (PERSERO) TBK KANTOR X MEDAN

| Tgl | Bimbingan Skripsi | Paraf | Keterangan |
|---------|---|-------|------------|
| 10/2/18 | Uraian tentang Pengantar - Angket | | |
| 18/2/18 | Pembahasan - Daftar Pustaka - Saran | | |
| 16/3/18 | OK OK / dipubunggal | | |

Dosen Pembimbing

Hj. DEWI ANDRIANY, SE., MLM

Medan, Maret 2018
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

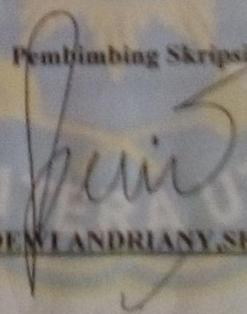
Skripsi ini disusun oleh:

Nama Lengkap : BELIA RIZKA R. HASIBUAN
N.P.M : 1405160612
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR
KARYAWAN TERHADAP PENINGKATAN KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI
(PERSERO) TBK KANTOR X MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi


H. DEN LANDRIANY, SE., M.M.

Diketahui/Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU


Dr. HASRUDY TANJUNG, SE., M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU


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

ABSTRAK

BELIA RIZKA R. HASIBUAN NPM 1405160612. Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengembangan Karir Karyawan, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Karyawan terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja baik pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel pengamatan yang dilakukan berjumlah 54 orang dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 22.00.

Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh positif variabel X_1 (Motivasi) terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja) yang ditunjukkan oleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $13,334 > 2,006$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik X_1 (Motivasi) maka akan tinggi/baik variabel Y (Kepuasan Kerja). Dan terdapat pengaruh positif variabel X_2 (Pengembangan Karir Karyawan) terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja) yang ditunjukkan oleh diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $8,183 < 2,006$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel X_2 (Pengembangan Karir Karyawan) maka akan tinggi/baik variabel Y (Kepuasan Kerja).

Dari uji F diperoleh 297,029 dengan F_{tabel} 3,18 atau sig 0,000 $< \alpha$ 0,05, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti motivasi (X_1) dan Pengembangan Karir Karyawan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada taraf α 0,05.

Nilai koefisien determinasi yang diperoleh (**R-Square**) adalah 0,918 yang berarti 91,8%, menunjukkan sekitar 91,8% variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel motivasi (X_1) dan Pengembangan Karir Karyawan (X_2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) adalah 91,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Motivasi, Pengembangan Karir Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb.

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan KaruniaNya yang tiada tara kepada kita semua terutama kepada penulis, dan sholawat beriring salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir ini masih banyak kekurangan, karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun, penulis tetap berharap semoga skripsi ini dapat lebih baik dan bisa menjadi masukan yang berguna untuk penulis kedepannya.

Mulai dari penyusunan skripsi ini adalah berkat adanya bimbingan, bantuan, serta dorongan dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini dengan penuh hormat, penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam – dalam nya kepada :

1. Kedua orang tuaku Ayahanda Beni Hasibuan dan Ibunda Leli Rosdah yang telah merawat, membesarkan dan mendidik saya dengan tulus, ikhlas, penuh kasih sayang dan tawakkal.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E, M.M M.si selaku Dekan Unuversitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Dan Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Dewi Andrany S.E M.M selaku Dosen Pembimbing penulis yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun tugas akhir ini.
6. Kepada Pimpinan dan Seluruh Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan yang telah banyak memberikan dukungan pada saat penelitian.
7. Buat ibuk saya nuriyati dan saudara perempuan saya adelia putri yang selalu membantu dan memotivasi saya dalam membuat skripsi ini.
8. Buat sahabat - sahabat seperjuanganku Afrilia ananda, Artika candra kinarti, Dwi Inggit Andasari dan Lastri Nabila serta angkatan 2014 khususnya kelas B Manajemen Siang yang selalu bersama dalam suka maupun duka, yang telah memberikan saran dan masukan serta semangat kebersamaan.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu, semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua, Amin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Medan, Maret 2018

Penulis,

BeliaRizka R. Hasibuan
1405160612

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|----------------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR | ii |
| DAFTAR ISI | iv |
| DAFTAR TABEL | ix |
| DAFTAR GAMBAR | x |
| BAB I : PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah..... | 3 |
| C. Batasan dan Rumusan Masalah | 4 |
| D. Manfaat dan Tujuan | 5 |
| BAB II : LANDASAN TEORI | |
| A. Uraian Teoritis | 7 |
| 1. Kepuasan Kerja..... | 7 |
| a. Pengertian Kepuasan Kerja..... | 7 |
| b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ... | 8 |
| c. Indikator yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja | 10 |
| 2. Motivasi | 12 |
| a. Pengertian Motivasi | 12 |
| b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi..... | 13 |
| c. Indikator yang Mempengaruhi Motivasi..... | 16 |
| d. Karakteristik Motivasi Kerja Bagi Karyawan..... | 18 |

| | |
|--|----|
| 3. Pengembangan Karir Karyawan | 19 |
| a. Pengertian Pengembangan Karir Karyawan | 19 |
| b. Manfaat dan Tujuan Pengembangan Karir Karyawan. | 20 |
| c. Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir | 22 |
| d. Indikator Pengembangan Karir Karyawan..... | 27 |
| e. Metode Pengembangan Karir Karyawan | 29 |
| 4. Penelitian Terdahulu | 31 |
| B. Kerangka Konseptual..... | 33 |
| C. Hipotesis | 35 |
| BAB III : METODOLOGI PENELITIAN | |
| A. Pendekatan Penelitian..... | 36 |
| B. Defenisi Operasional Variabel | 36 |
| C. Lokasi dan Objek Penelitian..... | 38 |
| D. Populasi dan Sampel Penelitian..... | 38 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 39 |
| F. Teknik Pengujian Instrumen..... | 40 |
| G. Teknik Analisis Data | 44 |
| BAB IV :HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| A. HasilPenelitian..... | 48 |
| B. Pembahasan | 63 |
| BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN | |
| A. Kesimpulan..... | 65 |
| B. Saran | 65 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel III.1 Indikator Kepuasan Kerja | 36 |
| Tabel III.2 Indikator Motivasi..... | 37 |
| Tabel III.3 Indikator Pengembangan Karir Karyawan..... | 38 |
| Tabel III.4 Skala Pengukuran Likert..... | 40 |
| Tabel III.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja, Motivasi, Pengembangan Karir Karyawan | 42 |
| Tabel III.6 Hasil Uji Reabilitas | 43 |
| Tabel IV.1 Jenis Kelamin | 48 |
| Tabel IV.2 Usia..... | 49 |
| Tabel IV.3 Kriteria Jawaban Responden | 49 |
| Tabel IV.4 Persentase Jawaban Responden Kepuasan Kerja (Y)..... | 50 |
| Tabel IV.5 Persentase Jawaban Responden Motivasi (X1)..... | 50 |
| Tabel IV.6 Persentase Jawaban Responden Pengembangan Karir Karyawan | 51 |
| Tabel IV.7 Hasil Uji Multikolinearitas | 54 |
| Tabel IV.8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda | 56 |
| Tabel IV.9 Hasil Uji Statistik t (parsial) | 58 |
| Tabel IV.10 Hasil Uji Simultan (Uji-F)..... | 60 |
| Tabel IV.11 Hasil Uji Determinasi | 62 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar II.1 Paradigma Penelitian | 35 |
| Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas | 53 |
| Gambar IV.2 Hasil Uji Heterokedastisitas..... | 55 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan masalah sumber daya manusia yang terjadi diperusahaan saat ini sudah menjadi bagian penting bagi perusahaan. Karyawan yang bekerja di perusahaan untuk jangka waktu yang cukup lama mengharapkan adanya kemajuan dan perkembangan baik dari segi gaji, jabatan, karir, dan kepuasan kerja. Manajemen perusahaan yang diwakili oleh departemen sumber daya manusia mempunyai tugas penting untuk dapat menemukan cara-cara yang efektif dan efisien dalam memberikan motivasi kepada karyawan. Setiap karyawan yang bekerja di perusahaan pada umumnya mempunyai motivasi yang sama yaitu memperoleh gaji untuk digunakan dalam pemenuhan kebutuhan hidup baik untuk pribadi maupun untuk keluarga.

Pimpinan perusahaan yang mampu memotivasi karyawan dengan baik, maka dapat menggerakkan karyawan agar mau bekerja lebih baik lagi dan memaksimalkan kemampuan dan potensi dalam diri karyawan untuk kepentingan dan kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan baik dari faktor internal dalam diri karyawan maupun faktor eksternal dilingkungan sekitar karyawan. Departemen sumber daya manusia yang mewakili perusahaan perlu mengetahui dan memahami dengan baik hal-hal apa saja yang mendominasi motivasi karyawan yang bekerja diperusahaan dengan berbagai karakteristik dan tujuan yang berbeda.

Salah satu program perusahaan yang dilakukan oleh departemen sumber daya manusia adalah memberikan pengembangan karir kepada karyawan yang mempunyai produktivitas kerja yang baik dan berprestasi bagi perusahaan. Pengembangan karir ini dapat diberikan dengan memberikan pelatihan dan pendidikan, jenjang karir yang meningkat, promosi, dan sebagainya.

Selain itu, karyawan yang memperoleh kepuasan kerja di perusahaan akan berupaya untuk melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan semaksimal mungkin agar dapat memberikan prestasi kerja yang baik bagi perusahaan. Dengan adanya kepuasan kerja dalam diri karyawan, maka karyawan akan meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja disamping itu perusahaan juga perlu memberikan kepuasan kerja bagi karyawan juga perlu memberikan kepuasan kerja bagi karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi bagi kepentingan perusahaan.

PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan merupakan salah satu bank terkemuka di medan yang bergerak dibidang jasa, dalam melaksanakan kegiatan usaha membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan kompeten untuk dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan jabatan yang dipegang. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan harus mampu memotivasi karyawan yang ikut terlibat dalam melaksanakan tugas agar mau bekerja dengan baik dan memajukan perusahaan. Disamping itu, perusahaan perlu membuat program pengembangan karir bagi karyawan yang mempunyai loyalitas yang tinggi kepada perusahaan dan mempunyai produktivitas kerja yang baik untuk kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh sebab itu, kepuasan kerja dalam diri karyawan perlu diperhatikan oleh perusahaan agar

karyawan merasa diperhatikan dan dibutuhkan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian, karyawan tidak akan berniat untuk keluar atau mengundurkan diri dari perusahaan dan mencari lowongan kerja yang lebih baik di perusahaan lain.

Kedua faktor tersebut merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan sehubungan dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan yang bekerja di perusahaan dalam menyelesaikan tugasnya agar berpengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, untuk jangka waktu tertentu perlu diberikan pengembangan karir bagi karyawan yang berproduktivitas tinggi bagi kepentingan dan kemajuan perusahaan untuk percepatan pencapaian tujuannya. Dengan demikian, peneliti tertarik untuk membahasnya dalam penelitian ini dengan judul : **“Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Karyawan Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan terhadap karyawannya masih belum berhasil secara menyeluruh.
2. Masih kurangnya pengembangan karir yang diberikan perusahaan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan kepada karyawannya karena masih adanya karyawan yang belum memahami tugasnya dengan benar.

3. Kepuasan kerja karyawan perusahaan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medanyang biasa-biasa saja.

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka permasalahan pada penelitian ini dibatasi untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Peneliti membatasi masalah penelitian pada motivasi, pengembangan karir karyawan, dan kepuasan kerja.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penilitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh motivasi terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan?
2. Adakah pengaruh pengembangan karir karyawan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan padaperusahaan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan?
3. Adakah pengaruh motivasi dan pengembangan karir karyawan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan?

D. Manfaat dan Tujuan Penelitian

1. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengembangan karir karyawan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan padaperusahaan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan padaperusahaan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir karyawan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan padaperusahaan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan.

2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi penulis, menambah pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh yang diberikan oleh motivasi dan pengembangan karir karyawan terhadap peningkatan kepuasan kerja.
- b. Bagi perusahaan, sebagai masukan atas pentingnya motivasi diberikan kepada karyawan dan juga pengembangan karyawan yang berprestasi untuk kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.
- c. Bagi pegawai, hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan yang lebih banyak kepada pegawai dalam bekerja di sebuah perusahaan agar hasil kerjanya lebih baik.

- d. Bagi peneliti lain, penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian dan referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Hampir sebagian besar karyawan yang bekerja diperusahaan tidak memperoleh kepuasan kerja yang sama selama melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan demikian, produktifitas kerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan juga berbeda-beda. Untuk periode jangka panjang hal ini dapat memberikan pengaruh yang kurang baik bagi perkembangan dan kemajuan perusahaan menjadi terhambat.

Menurut Sunyoto (2016:hal. 210), “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya”. Sedangkan menurut Sutrisno (2009:hal. 74), “kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan sesuatu yang dirasakan karyawan baik hal yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam melaksanakan tugas diperusahaan yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal.

b. Faktor - faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Prabu Mangkunegara (2017:hal. 120) faktor -faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu : faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Sementara itu Gilmer (dalam sutrisno,hal. 2009), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1) Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2) Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3) Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4) Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

5) Pengawasan

Sekaligus atasannya, supervise yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over;

6) Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7) Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.

8) Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

9) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10) Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pension, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, faktor tersebut dapat berasal dari internal atau dalam diri karyawan maupun dari faktor eksternal disekitar karyawan atau lingkungan kerja. Hal ini penting untuk diketahui oleh manajemen perusahaan agar dapat diperbaiki lingkungan kerja yang ada menjadi suasana kerja yang nyaman dan dapat meningkatkan kepuasan kerja, sehingga untuk jangka panjang dapat memberikan keuntungan bagi kedua pihak.

c. Indikator yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:hal. 202) :

1) Menyenangi pekerjaannya.

Orang akan menyadari betul arah kemana iya menjurus mengapa iya menempuh jalan itu, dan bagaimana cara ia harus menuju sasarannya.

2) Mencintai pekerjaannya.

Memberikan sesuatu yang terbaik untuk mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk suatu tujuan hasil yang baik bagi pekerjaannya.

3) Moral kerja.

Kesepakatan batinia yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang yang mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.

4) Kedisiplinan

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

5) Prestasi kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Veithzal Rivai (2004:hal. 479) berpendapat bahwa indikator kepuasan kerja yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seseorang adalah :

1) Isi pekerjaan.

Penampilan tugas yang diberikan serta sebagai kontrol terhadap pekerjaan tersebut.

2) Supervisi.

pengawasan yang berkala dan selalu dilakukan oleh atasan agar pekerjaan yang diberikan terlaksana dengan baik.

3) Organisasi dan manajemen

Organisasi dengan manajemen yang baik akan mendukung seorang pegawai agar dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan dan pada akhirnya akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

4) Kesempatan pengembangan karir

Seorang pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan karirnya demi kemajuan perusahaan.

5) Rekan kerja

Kepuasan kerja akan didapat melalui rekan kerja yang dapat bekerja sama dengan baik agar pekerjaan yang diberikan dapat terlaksana dengan baik.

6) Kondisi pekerjaan

Kepuasan kerja bisa diperoleh seseorang dengan dukungan kondisi lingkungan pekerjaan yang baik, rekan kerja, serta fasilitas pendukung kerja yang memadai.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari kegiatan di perusahaan, sehingga kelangsungan kegiatan perusahaan juga bergantung pada dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja, maka perusahaan perlu memberikan motivasi yang efektif dan tepat sasaran kepada karyawan.

Karyawan yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Sutrisno (2009:hal. 110), “motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja”. Sementara itu, menurut Winardi (2008:hal. 2), “motivasi merupakan hasil

sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan - kegiatan tertentu”.

Menurut Samsudin (2005:hal. 281), “motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu kegiatan proses yang terjadi diperusahaan dimana hal ini ditunjukkan guna motivasi karyawan yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab dan terlibat dalam pelaksanaan tugas diperusahaan guna mencapai tujuan bersama untuk kepentingan bersama.

b. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi yang ada dalam diri setiap individu yang bekerja diperusahaan pada dasarnya banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik berasal dari dalam internal individu ataupun dari eksternal individu. Oleh sebab itu, manajemen perusahaan harus dapat mengetahui faktor mana yang lebih dominan dalam mempengaruhi motivasi karyawan yang bekerja diperusahaan.

Menurut sutrisno (2009:hal. 116-120), ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

1. Faktor intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

- a. Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. untuk mempertahankan hidup ini

orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- a) Memperoleh kompensasi yang memadai
 - b) Pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
 - c) Kondisi kerja yang aman dan nyaman
- b. Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami untuk kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- Bila diperinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :
- a) Adanya penghargaan terhadap prestasi
 - b) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 - c) Pimpinan adil dan bijaksana dihargai oleh masyarakat
 - d) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
 - e) Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor ekstern

Faktor ekstern juga mempunyai peranan penting dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern adalah :

a. Kondisi lingkungan kerja

lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasaranakerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan,kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utamabagi para karyawan untuk menghidupi diri serta keluarganya.Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja pada karyawan agar dapat melaksanakankerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. System dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Dengan demikian, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan mempunyai peranan yang cukup signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Adanya kedua faktor tersebut baik intern maupun ekstern menjadikan karyawan mempunyai peranan penting dalam pelaksanaan kegiatan dalam mencapai tujuan dan mampu menghadapi persaingan usaha yang semakin ketat.

c. Indikator yang Mempengaruh Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Sondang P. Siagian (2008:hal. 138) adalah:

1) Daya pendorong

Semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.

2) Kemauan

Dorongan untuk melakukan sesuatu karena ada pengaruh dari luar diri.

3) Kerelaan

Suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

4) Keahlian

Kemahiran disuatu ilmu (kepandaian, pekerjaan)

5) Keterampilan

Kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

6) Tanggung jawab

Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan.

7) Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

8) Tujuan

Arah atau haluan atau jurusan yang dituju dan dimaksud atau yang dituntut.

d. Karakteristik Motivasi Kerja Bagi Karyawan

Motivasi yang diberikan kepada karyawan pada umumnya mempunyai karakteristik yang berbeda-beda yang harus diketahui dengan tujuan memberikan kepuasan kerja karyawan yang telah lama bekerja diperusahaan. Dengan adanya perbedaan dari karakteristik motivasi ini memberikan pengaruh terhadap pelaksanaan kegiatan perusahaan yang dilaksanakan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Menurut Sutrisno (2009:hal. 114), ada dua jenis motif yaitu :

1) Berupa daya dorong yang kuat, maksudnya motivasi tersebut dalam memberikan daya dorong yang kuat terhadap seseorang apabila sesuai dengan keinginan orang tersebut dan mempunyai keinginan untuk bertindak.

2) Sasaran atau tujuan, adanya motivasi yang jelas dan terarah, maka dapat ditentukan sasaran dan tujuan yang hendak dicapai.

a. Kedua unsur tersebut dalam motif ini membuat karyawan melakukan kegiatan dan ingin mencapai sesuatu yang dikehendaki melalui kegiatan yang dilakukan. Hal ini dimaksudkan guna mencapai hasil yang maksimal. Menurut Sutrisno (2009:hal. 115), ciri-ciri motif adalah :

a) Motif adalah majemuk

Dalam suatu perbuatan tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujuan berlangsung bersama-sama.

b) Motif dapat berubah-ubah

Motif bagi seseorang kerap mengalami perubahan. Hal ini disebabkan karena keinginan manusia selalu berubah sesuai dengan

kebutuhan dan kepentingannya. Dalam hal ini, bahwa motif sangat dinamis dan gerakannya mengikuti kepentingan-kepentingan individu.

c) Motif berbeda-beda bagi individu

Dua orang yang melakukan pekerjaan yang sama, tetapi ternyata terdapat perbedaan motif. Misalnya, dua orang karyawan yang bekerja pada suatu mesin yang sama dan pada ruang yang sama pula, tetapi motivasinya bisa berbeda.

d) Beberapa motif tidak disadari oleh individu

Banyak tingkah laku manusia yang tidak disadari oleh pelakunya, sehingga beberapa dorongan yang muncul sering kali berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan lalu ditekan dibawah sadarnya.

Berdasarkan penjelasan diatas , maka dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai karakteristik yang berbeda antara motivasi yang satu dengan yang lain yang terdapat dalam diri individu yang bekerja diperusahaan. Dengan demikian, hal ini sebaiknya dipahami dengan baik dan jelas oleh perusahaan sebelum memberikan motivasi kepada karyawan guna peningkatan kepuasan kerja.

3. Pengembangan Karir Karyawan

a. Pengertian Pengembangan Karir

Karyawan yang mempunyai kemampuan dan motivasi untuk dikembangkan secara maksimal oleh perusahaan agar dapat memberikan produktifitas kerja untuk kemajuan perusahaan dalam menghadapi persaingan usaha semakin kompetitif. Dengan melakukan pengembangan karyawan secara periodik dan berkesinambungan diharapkan perusahaaan mempunyai sumber daya

manusia yang handal dan berkompeten agar mampu bersaing dengan perusahaan lain baik dalam negeri maupun diluar negeri.

Menurut Sunyoto (2012:hal. 183), “pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur dan jenjang organisasi”. Sementara itu menurut Samsudin (2006:hal. 140), “pengembangan karir adalah perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada seseorang, karena adanya penambahan usia akan menjadi semakin matang”.

Berdasarkan pengertian pengembangan karir diatas, maka dapat disimpulkan yaitu usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang. Dengan demikian, karyawan yang memperoleh pengembangan karir dari perusahaan diharapkan dapat memaksimalkan potensi dan kemampuan dalam diri karyawan untuk dikembangkan sehingga keterampilan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dapat meningkat seperti yang diharapkan perusahaan.

b. Manfaat dan Tujuan Pengembangan Karir Karyawan

Perusahaan yang melakukan pengembangan karir kepada karyawan tentunya mempunyai tujuan dan manfaat yang hendak dicapai baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Selain itu, perusahaan juga menaruh harapan besar bagi karyawan yang berpotensi agar memberikan produktifitas kerja bagi perusahaan untuk dapat maju dan berkembang.

Menurut Sunyoto (2012:hal. 184), pengembangan karir memberikan manfaat sebagai berikut :

1) Meningkatkan kemampuan karyawan

Hal ini akan dapat dicapai dengan memberikan pendidikan dan pelatihan yang cukup dan memadai dalam proses pengembangan karir, karyawan akan sungguh-sungguh untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan akan mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diseimbangkan kepada organisasi atau perusahaan dimana karyawan bekerja.

2) Meningkatkan suplai karyawan yang berkemampuan

Jumlah karyawan yang lebih tinggi kemampuannya dari sebelumnya akan menjadi bertambah sehingga memudahkan pihak pimpinan atau manajemen untuk menempatkan dalam pekerjaan yang lebih tepat. Dengan demikian suplai karyawan yang berkemampuan bertambah dan organisasi dapat memilih karyawan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan.

Dengan demikian, banyak manfaat yang dapat diperoleh perusahaan apabila melakukan pengembangan karyawan secara berkesinambungan terhadap potensi dan kemampuan karyawan selama menyelesaikan tugas yang diberikan.

Menurut Samsudin (2006:hal. 149), ada tiga alternative dalam perlakuan organisasi terhadap karyawan dalam melakukan pengembangan karir yaitu :

1) Organisasi perlu mempertahankan jabatan semula untuk jangka waktu

- 2) Organisasi perlu memudahkan pekerja pada jabatan lain secara horizontal yang lebih relevan dengan peningkatan dan perbaikan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dialami pekerja.
- 3) Organisasi perlu menginformasikan kepada pekerja secara vertikal untuk mengisi suatu jabatan, yang secara struktural lebih tinggi kedudukannya.

Pengembangan karir yang diterapkan perusahaan hanya kepada sebagian karyawan yang berpotensi mengharuskan perusahaan untuk cermat dan teliti dalam memilih karyawan yang benar-benar pantas untuk dikembangkan keterampilan dan kemampuan kerjanya. Pengembangan karir dengan pendekatan baru dapat dimanifestasikan sebagai berikut :

- a) Pengembangan karir bukan hanya promosi untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya.
- b) Sukses dalam karir yang diperoleh karyawan berarti mengalami kemajuan dalam bekerja sehingga menjadi lebih berprestasi sebagai pekerja yang kompetitif.
- c) Karyawan yang telah sukses dalam karir akan mengalami kemajuan dalam bekerja berupa kepuasan kerja dalam suatu jabatan yang dipercayakan oleh organisasi karena dapat melaksanakan tugas secara efektif dan produktif.

c. Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Dalam memberikan pengembangan karir, ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan karir agar dapat diberikan secara efektif dan

efisien. Hal ini penting diperhatikan perusahaan agar dapat melakukan pengembangan karir secara tepat sasaran dan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Menurut Sunyoto (2012:hal. 185-186), adapun faktor yang mempengaruhi pengembangan karir yaitu :

1) Hubungan pegawai dengan organisasi

Dalam situasi yang tepat, karyawan organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan antara kedua belah pihak. Dalam hal ini, antara karyawan dan organisasi dapat mencapai produktifitas kerja yang maksimal. Akan tetapi sering dijumpai bahwa karyawan sudah bekerja dan memberikan prestasi kerja yang baik untuk perusahaan, tetapi dilain pihak perusahaan tidak mengimbangi dengan penghargaan atas prestasi kerja karyawan.

2) Personalitas karyawan

Dalam beberapa kondisi tertentu, manajemen karir karyawan terganggu karena adanya karyawan yang mempunyai kepribadian yang menyimpang. Karyawan yang apatis akan sulit untuk dibina dan diahrahkan karena dirinya sendiri ternyata tidak peduli dengan karir yang sedang dijalani. Sebaliknya bagi karyawan yang mempunyai ambisius yang tinggi, maka akan lebih cenderung untuk memaksakan kehendaknya untuk mencapai tujuan karir yang terdapat dalam manajemen karir.

3) Faktor-faktor eksternal

Sering dijumpai bahwa semua aturan dalam manajemen karir disuatu organisasi menjadi kacau karena disebabkan adanya intervensi atau

campur tangan dari pihak luar. Faktor eksternal diluar karyawan ikut berperan besar terhadap pengembangan karir.

4) *Politicking dalam organisasi*

Dalam hal ini, manajemen karir karyawan akan terhambat dan bahkan mati jika faktor lain seperti intrik-intrik, kacau balau, hubungan antar teman dan sebagainya lebih dominan dalam mempengaruhi pengembangan karir karyawan daripada prestasi kerjanya.

5) Sistem penghargaan

Dalam perusahaan yang tidak mempunyai sistem penghargaan yang jelas dan sistematis, akan cenderung memperlakukan karyawan secara subjektif. Karyawan yang berprestasi akan dianggap seperti karyawan yang kurang baik atau berprestasi.

6) Jumlah karyawan

Sesuai dengan perkembangan logika, bahwa semakin banyak jumlah karyawan maka semakin ketat persaingan untuk menduduki suatu jabatan, sebaliknya semakin kecil kesempatan bagi karyawan untuk meraih tujuan karir tertentu. Jumlah karyawan diperusahaan sangat mempengaruhi manajemen karir yang ada. Apabila jumlah karyawan sedikit, maka jumlah karyawan akan sederhana dan mudah ditolak.

7) Ukuran organisasi

dalam ukuran organisasi berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut, termasuk jenis pekerjaan, dan jumlah personil karyawan yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan tersebut.

Namun kesempatan untuk promosi dan rotasi karyawan jauh lebih banyak.

8) Kultur organisasi

Pada umumnya organisasi mempunyai kultur dan kebiasaan tersendiri. Ada organisasi cenderung berkultur profesional, objektif, rasional, dan demokratis. Selain itu ada juga organisasi cenderung menghadapi feodalistik, rasional, dan demokratis, tetapi ada juga organisasi yang cenderung menghargai prestasi kerja dan mementingkan senioritas karyawan.

9) Tipe manajemen

Secara teoritis normative pada dasarnya semua manajemen adalah sama akan tetapi dalam implementasi manajemen suatu organisasi berbeda dengan manajemen organisasi lainnya. Apabila manajemen cenderung bersifat tertutup maka keterlibatan karyawan dalam hal pembinaankarirnya akan cenderung minimal. Sebaliknya, jika organisasi bersifat terbuka maka keterlibatan karyawan dalam pembinaan karir cenderung besar.

Karyawan yang ingin maju dan berkembang dalam pekerjaan, sebaliknya meningkatkan kemampuan dan potensi dalam diri dengan maksimal. Hal ini ditunjukkan agar karyawan mempunyai fleksibilitas dalam ruang gerak di perusahaan dan menjadi ahli dalam beberapa bidang tertentu.

Menurut samsudin (2006:hal. 156-157), ada beberapa hal yang diperhatikan dalam memperoleh *security career* sebagai berikut :

- 1) Tetapkan sasaran karir yang meliputi teknikal, manajerial, professional, fungsional dan atau menjadi wirausaha.
- 2) Carilah seseorang mentor yang mengetahui kekuatan dan kelemahan sendiri.
- 3) Jangan membatasi karir hanya dalam satu bidang saja karena hal ini akan mengurangi fleksibilitas ruang gerak anda.
- 4) Berpartisipasi dalam setiap kesempatan pelatihan dan pengembangan organisasi meskipun belum yakin manfaatnya.
- 5) Pendidikan pascasarjana bidang bisnis dapat memberikan lebih banyak pilihan dalam meningkatkan karir termasuk pilihan menjadi pengusaha.
- 6) Berkontribusi jika dipilih menjadi anggota suatu proyek kerja karena akan memperluas kompetensi lintas fungsi dan meningkatkan kinerja karyawan.
- 7) Tingkatkan jenjang karir anda baik didalam maupun diluar.
- 8) Tingkatkan jenjang karir anda baik dalam maupun diluar organisasi tempat karyawan bekerja.
- 9) Tingkatkan keterampilan hubungan antar manusia seperti komunikasi, kepemimpinan, motivasi dan negoisasi.
- 10) Perbaiki keterampilan teknikal, termasuk bidang IT.
- 11) Jangan mudah berpuas diri tetapi selalu berinisiatif untuk mencoba cara kerja yang lebih baik.
- 12) Berpegang teguh pada etika yang sedang berjalan seiring sukses karir karyawan.

d. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Malayu Hasibuan (2000:hal. 82) indikator yang diukur dari metode pengembangan yang diterapkan antara lain sebagai berikut :

1) Prestasi kerja

Apabila prestasi kerja atau produktivitas kerja karyawan setelah mengikuti pengembangan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat, maka berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. Tapi jika prestasi kerjanya tetap, berarti metode pengembangan yang dilakukan kurang baik, jadi perlu diadakan perbaikan.

2) Kedisiplinan karyawan

Jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti pengembangan semakin baik, berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. Tetapi jika kedisiplinan tidak meningkat berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik

3) Absensi karyawan

Jika absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun, berarti metode pengembangan yang dilakukan cukup baik. Tetapi jika absensi karyawan tetap berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

4) Tingkat kerusakan produksi, alat, dan mesin-mesin

Jika tingkat kerusakan produksi, alat, dan mesin-mesin karyawan setelah mengikuti pengembangan karyawan berkurang berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

5) Tingkat kecelakaan karyawan

Tingkat kecelakaan karyawan harus berkurang setelah mereka mengikuti program pengembangan. Jika tidak berkurang berarti metode pengembangan yang dilakukan kurang baik jadi perlu disempurnakan.

6) Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu

Jika tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu berkurang, berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. Tetapi sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

7) Tingkat kerjasama

Tingkat kerjasama karyawan harus semakin serasi, harmonis dan baik setelah mereka mengikuti pengembangan.

8) Tingkat upah intensif karyawan

Jika tingkat upah intensif karyawan meningkat, berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. Tetapi sebaliknya jika tetap berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

9) Prakarsa karyawan

Prakarsa karyawan harus meningkat setelah mengikuti metode pengembangan yang dilakukan tidak meningkat atau tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat bekerja mandiri serta bisa mengembangkan kreativitasnya.

10) Kepemimpinan dan kepuasan manajer

Kepemimpinan dan keputusan yang ditetapkan oleh manajer setelah mengikuti pengembangan harus semakin baik, kerja sama semakin serasi, sasaran yang dicapai semakin besar, ketegangan berkurang serta

kepuasan kerja karyawan meningkat. Kalau hal diatas tercapai, berarti metode pengembangan yang dilaksanakan baik.

e. Metode Pengembangan Karyawan

Metode pengembangan harus dipilih dan disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan karyawan perusahaan dan dapat dikembangkan oleh perusahaan

Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dalam arti sempit yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer memimpin para bawahannya secara efektif (Malayu Hasibuan,2000:hal. 80). Sedangkan pelatihan menurut Gary Dessler (2006:hal. 280) adalah metode yang digunakan untuk memberikan karyawan baru atau yang ada saat ini dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan.

1. Metode pelatihan

Malayu Hasibuan (2000:hal. 76) memaparkan beberapa metode pelatihan diantaranya adalah :

a) On the job training

On the job training atau disebut juga dengan pelatihan dengan intruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara para pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang riil, dibawah bimbingan atau supervise dari pegawai yang telah berpengalaman atau seorang supervisor.

b) Vestibule

Pelatihan yang dilakukan didalam kelas menggunakan peralatan yang sama dengan situasi sebenarnya dalam melakukan pekerjaan.

Cara ini memungkinkan adanya transfer, repitisi, dan partisipasi serta material perusahaan bermakna dan umpan balik

c) *Demonstration and Example*

Demonstration and Example adalah metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan sesuatu pekerjaan melalui contoh atau percobaan yang didemonstrasikan.

d) *Simulation*

Simulasi merupakan situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja.

e) *Apprenticeship*

Metode ini adalah salah satu cara untuk mengembangkan keahlian pertukangan sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaan.

f) *Classroom Methods*

Metode pertemuan dalam kelas yang meliputi pengajaran, rapat, program instruksi, metode studi kasus, *role playing*, metode diskusi, dan metode seminar.

2. Metode pendidikan

a) *Training methods atau classroom methods*

Training methods merupakan latihan didalam kelas yang juga dapat digunakan sebagai metode pendidikan karena manajer adalah juga karyawan.

b) *Understudy*

Adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktek langsung bagi seseorang yang dipersiapkan untuk menggantikan jabatan atasannya.

c) *Job rotation and Planred Progression*

Tujuannya memberikan karyawan pengetahuan yang luas terhadap semua bagian pada perusahaan bersangkutan, sehingga tidak canggung dalam kepemimpinannya.

d) *Coaching and Conseling*

Metode pendidikan dengan cara atasan mengajarkan dan mendiskusikan keahlian dan keterampilan kerja kepada bawahannya.

Junior Board of Executive or Multiple management

Merupakan suatu komite penasihat tetap yang terdiri dari calon-calon manajer yang ikut memikirkan atau memecahkan masalah-masalah perusahaan untuk kemudian direkomendasi kepada manajer lini.

e) *Business Games*

Merupakan pengembangan yang dilakukan dengan dadu untuk bersaing memecahkan masalah tertentu.

4. Penelitian Terdahulu

Berikut ini disajikan penelitian terdahulu yang penulis sebagai berikut :

1. Septyaningsih ekayadi (2010), judul penelitian “pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Rimabajatiraya Citrakarya”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh pada kepuasan kerja, sedangkan secara parsial hanya variabel pengembangan karyawan dimana variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan adalah variabel pengembangan karir yaitu 85,625%.
2. Intan Kumala Dewi, tahun 2010, dengan judul “pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja medan karyawan melalui kepuasan kerja (studi pada karyawan PT. Taspen Cabang Malam)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa :
 - a. Kondisi pengembangan karir baik, kinerja karyawan tinggi dan sangat puas pada kondisi deskriptif kepuasan kerja di PT. Taspen Cabang Malang.
 - b. Terdapat pengaruh secara langsung yang positif pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Taspen Cabang Malang.
 - c. Terdapat pengaruh secara langsung yang positif pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Taspen Cabang Malang.
 - d. Terdapat pengaruh secara langsung yang positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Taspen Cabang Malang.

- e. Terdapat pengaruh secara tidak langsung yang positif pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan PT. Taspem Cabang Malang.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Motivasi Terhadap peningkatan Kepuasan Kerja

Motivasi yang tinggi pada karyawan ditandai dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, yang ditandai dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya yang diekspresikan pada rasa senang terhadap pekerjaannya yang meliputi pada kemampuan utilitas (*utility ability*), pencapaian prestasi (*achievement*), aktivitas, kemajuan, otoritas, kebijakan dan praktik-praktik lembaga, kompensasi, rekan kerja, kreativitas, kemandirian, nilai-nilai moral kerja, penghargaan, tanggung jawab, keamanan, layanan sosial, status sosial, supervisi, jenis kerja, dan kondisi kerja.

Hasil penelitian Rizwan, Azeem, dan Arsip (2010) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima. "*mobile telecommunication service organization of Pakistan*".

2. Pengaruh Pengembangan karir Karyawan Terhadap peningkatan Kepuasan Kerja

Pengembangan karir karyawan sangat perlu dilaksanakan karena apabila pengembangan yang dilaksanakan atau dilakukan berjalan dengan lancar otomatis maka pengembangan yang dibuat perusahaan juga akan sukses. Ini berdampak positif bagi perusahaan dan juga karyawan. Dengan adanya pengembangan karir karyawan ini maka masalah yang di hadapi di perusahaan dapat teratasi dan bagi

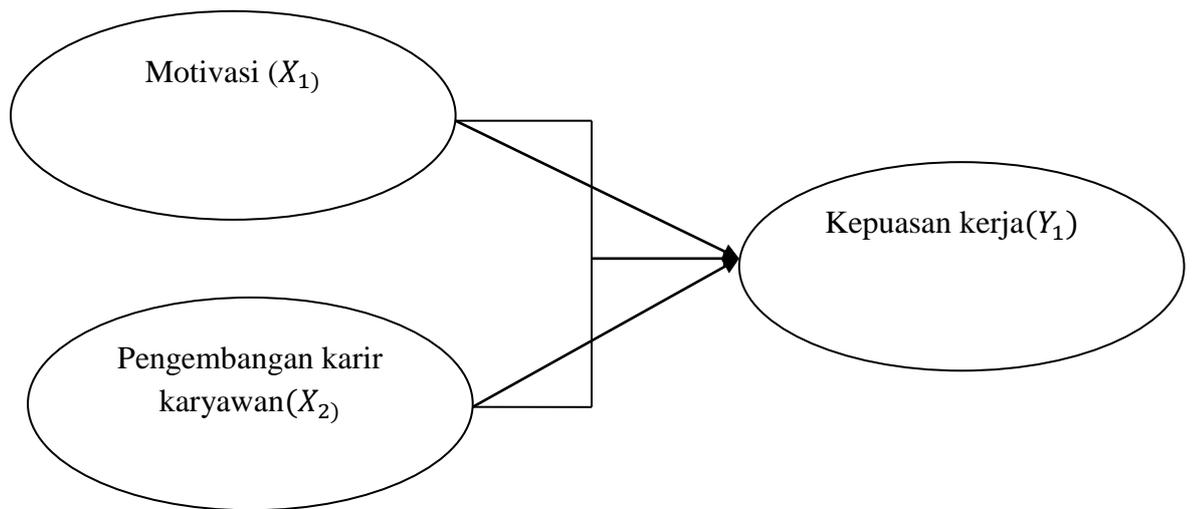
karyawan sendiri dengan adanya pengembangan karyawan ini maka keahlian mereka meningkat dan karyawan bisa menyelesaikan tugas yang sulit diperusahaan, otomatis kinerja mereka meningkat dan perusahaan memberi rewards ke karyawan yang akan menambah kepuasan karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian Widya Paramita (2015) pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (persero) Bekasi.

3. Pengaruh Motivasi dan Pengembangan karir Karyawan Terhadap peningkatan Kepuasan Kerja

Motivasi sangat berpengaruh bagi karyawan terhadap pengembangannya dikarenakan dengan adanya motivasi yang diberikan atasan kepada karyawan membuat karyawan tersebut termotivasi ingin meningkatkan keahlian dan keterampilannya dengan mengembangkan diri supaya dia dapat membuat kinerjanya lebih meningkat dan dapat membuat atasannya puas atas kinerja yang telah dicapainya.

Hasil penelitian Septyaningsih ekayadi (2010) menunjukkan bahwa motivasi dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh pada kepuasan kerja, sedangkan secara parsial hanya variabel pengembangan karyawan dimana variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan adalah variabel pengembangan karir yaitu 85,625%.



Gambar II.1
Paradigma Penelitian

C. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran hasil kajian empiris diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh motivasi terhadap peningkatan kepuasan kerja PT. Bank Mandiri Tbk (Persero) Kantor Area X Medan.
2. Adanya pengaruh pengembangan karir karyawan terhadap peningkatan kepuasan kerja PT. Bank Mandiri Tbk (Persero) Kantor Area X Medan.
3. Adanya pengaruh motivasi dan pengembangan karir karyawan terhadap peningkatan kepuasan kerja PT. Bank Mandiri Tbk (persero) Kantor Area X Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif kuantitatif, yaitu menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan menggunakan rumus-rumus.

B. Defenisi Operasional

Variabel untuk menghindari pengertian yang berbeda dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu dibuat batasan atau defenisi dari masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Sikap dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Malayu S.P Hasibuan,2008:hal. 202).variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut .

Tabel III.1
Indikator Kepuasan Kerja

| No | Indikator |
|-----------|-------------------------|
| 1 | Menyenangi pekerjaannya |
| 2 | Mencintai pekerjaannya |
| 3 | Moral kerja |
| 4 | Kedisiplinan |
| 5 | Pretasi kerja |

Sumber : Malayu S.P Hasibuan (2008;hal. 202)

2. Motivasi Kerja (X1)

Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Samsudin,2010;hal. 281).variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel III.2
Indikator Motivasi Kerja

| No | Indikator |
|----|----------------|
| 1 | Daya pendorong |
| 2 | Kemauan |
| 3 | Kerelaan |
| 4 | Keahlian |
| 5 | Keterampilan |
| 6 | Tanggung jawab |
| 7 | Kewajiban |
| 8 | Tujuan |

Sumber : Sondang P.Siagian (2008;hal. 138)

3. Pengembangan Karir Karyawan (X2)

Pengembangan karir karyawan adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Jadi betapa pun baiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerjaan disertai oleh suatu tujuan karir yang wajar dan realistik, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis dan progmatik menurut I Komang A. dkk (dalam Sunyoto,2012:hal. 183).variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel III.3
Indikator Pengembangan Karir Karyawan

| No | Indikator |
|----|--|
| 1 | Prestasi kerja |
| 2 | Kedisiplinan karyawan |
| 3 | Absensi karyawan |
| 4 | Tingkat kerusakan, produksi, alat, dan mesin-mesin |
| 5 | Tingkat kecelakaan karyawan |
| 6 | Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga dan waktu |
| 7 | Tingkat kerjasama |
| 8 | Tingkat upah intensif karyawan |
| 9 | Prakarsa karyawan |
| 10 | Kepemimpinan dan kepuasan kerja |

Sumber : Malayu Hasibuan (2000:hal. 82)

C. Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian yang akan diteliti adalah PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan sedangkan objek yang akan diteliti adalah menganalisa bagaimana pengaruh motivasi dan pengembangan karyawan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Mandiri Persero Tbk.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian sampai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu didalam suatu penelitian, jadi populasi dari penelitian tersebut adalah seluruh karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan yang berjumlah 120 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian populasi yang digunakan untuk memperkirakan karakteristik populasi. Dari populasi yang ada, ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan rumus slovin (Sugiono, 2011) sebagai berikut :

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

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

E = Persen kelonggaran ketidakpastian karena kesalahan pengambilan sampel yang masi ditolerir, maksimum 10%.

Dari rumus diatas dapat ditentukan ukuran sampel minimum :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{120}{1 + 12(0,1)^2} = 54$$

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Azuar (2015:hal. 65) teknik pengumpulan data dalam penelitian ini merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Wawancara/interview

Wawancara adalah dialog secara langsung antara peneliti dengan responden.

Wawancara dapat dibedakan menjadi 2 bentuk :

- a. Wawancara terstruktur/terpimpin, ada pedoman wawancara yang disiapkan oleh peneliti.
- b. Wawancara tidak terstruktur/tidak terpimpin, peneliti tidak mempersiapkan pedoman wawancara.

2. Angket/kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan cara membuat daftar pertanyaan secara tertulis yang diajukan kepada para karyawan atau responden di objek penelitian yaitu PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medanyang hasilnya merupakan data tertulis yang didapat dari karyawan tanpa tekanan dari pihak lain dengan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Table III.4
Skala Pengukuran Likert

| Pernyataan | Bobot |
|---------------------|-------|
| Sangat setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Netral | 3 |
| Tidak setuju | 2 |
| Sangat tidak setuju | 1 |

F. Teknik Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji seberapa cermat suatu alat ukur dalam melakukan

fungsi ukurannya. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap butir (corrected item total correlation) yang penyelesaiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22.0. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel melalui tahapan analisis sebagai berikut :

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

(Azuar, 2015:hal. 77)

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi antara x dan y

x : variabel bebas (motivasi dan pengembangan karir karyawan)

y : variabel terikat (kepuasan kerja)

n : sampel Σx = jumlah pengamatan variabel x

Hipotesisnya adalah :

- a. H1: $\rho \neq 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]
- b. Kriteria penerimaan penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :
 - 1) Tolak H0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2tailed < $\alpha 0,05$).
 - 2) Terima H0 jika nilai korelasi adalah negative dan atau probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2tailed > $\alpha 0,05$)

Tabel III.5
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja, Motivasi, Pengembangan
Karir Karyawan

| Item Pernyataan | Nilai Korelasi | Probabilitas | Keterangan | |
|--------------------------------|----------------|--------------|--------------|-------|
| Kepuasan Kerja (Y) | Y1 | 0.880 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | Y2 | 0.789 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | Y3 | 0.836 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | Y4 | 0.672 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | Y5 | 0.780 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| Motivasi (X1) | X1 | 0.860 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X2 | 0.941 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X3 | 0.844 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X4 | 0.755 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X5 | 0.675 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X6 | 0.852 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X7 | 0.733 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X8 | 0.853 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| Pengembangan Karir (X2) | X1 | 0.663 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X2 | 0.760 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X3 | 0.695 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X4 | 0.843 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X5 | 0.702 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X6 | 0.805 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X7 | 0.833 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X8 | 0.738 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X9 | 0.761 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X10 | 0.849 | 0.000 < 0,05 | Valid |

Sumber : SPSS 22.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji reabilitas

dilakukan terhadap pertanyaan yang telah valid. Rumus yang dipakai adalah untuk menguji reabilitas dalam penelitian adalah cronbarch “alpha yang penyelesaiannya dilakukan dengan membandingkan antara ralpha dan rtabel.

Reabilitas merupakan adanya ketepatan data yang didapat dari waktu ke waktu. Reabilitas berkenan dengan tingkat keandalan suatu instrument penelitian tersebut. Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument/indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel.

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

(Azuar, 2015:hal. 82)

Keterangan :

r = Reliabilitas intrument

k = banyaknya

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

σi^2 = varians total

Tabel III.6
Hasil Uji Reabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | R Tabel | Keterangan |
|-------------------------|----------------|---------|------------|
| Kepuasan Kerja (Y) | 0.852 | 0,60 | Reliabel |
| Motivasi (X1) | 0.924 | | Reliabel |
| Pengembangan Karir (X2) | 0.916 | | Reliabel |

Sumber : SPSS 22.00

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran

tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, model regresi yang baik seharusnya yaitu tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Uji untuk mengetahui heteroskedastisitas ini melihat penyebaran dari variance residual pada diagram pencar. Bila pada diagram titik-

titik yang ada menyebar secara acak atau tidak membentuk pola yang jelas maka ini menunjukkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Sehingga model regresi layak dipakai untuk diprediksi pengaruh struktur model berdasarkan masukan dari variabel bebasnya.

2. Analisis Regresi Linear berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependant. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \dots + b_nx_n$$

(Azuar, 2015:hal. 157)

Dimana :

Y = kepuasan kerja (variabel terikat)

a = konstanta

x_1, x_2 = motivasi, pengembangan karir karyawan (variabel bebas)

b_1, b_2 = koefisien regresi

n = jumlah sampel

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel motivasi dan pengembangan karir karyawan terhadap variabel kepuasan kerja, maka digunakan uji t :

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

(Sugiyono, 2012:hal. 250)

$t_{hitung} = \text{nilai } t$

$r = \text{nilai koefisien korelasi}$

$n = \text{jumlah sampel}$

pengambilan keputusan :

- $H_0 = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)
- $H_a = \rho \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

b. Uji f

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

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

Dimana :

$F_h = \text{nilai } f \text{ hitung}$

$R = \text{koefisien korelasi ganda}$

$K = \text{jumlah variabel independen}$

$N = \text{jumlah anggota sampel}$

Pengambilan keputusan :

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak yang menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

4. Koefisien Determinasi (D)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program statistical package for sciences (SPSS). Hipotesis adalah penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

Dimana :

KD = koefisien determinasi

R^2 = koefisien variabel motivasi, pengembangan karir karyawan, dan kepuasan kerja karyawan.

100% = persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam bab ini akan dijelaskan hasil penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengembangan karir karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan. Peneliti telah menyebar angket sebanyak 54 orang, sampling yang digunakan adalah accidental sampling, dimana yang menjadi responden adalah seluruh karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan. Identitas responden yang ditanyakan pada kuisisioner penelitian ini adalah jenis kelamin, dan usia. Data tentang responden akan dijelaskan sebagai berikut

1. Identitas Responden

a. Jenis Kelamin

Tabel IV.1
Jenis Kelamin
JK

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Laki _ Laki | 33 | 61.1 | 61.1 | 61.1 |
| Perempuan | 21 | 38.9 | 38.9 | 100.0 |
| Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : SPSS 22.00

Dari tabel IV-1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 33 (61,1%) orang laki-laki dan wanita sebanyak 21 (38,9%) orang. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pria.

b. Usia

**Tabel IV.2
Usia
US**

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 20 – 30 | 13 | 24.1 | 24.1 | 24.1 |
| 31 – 40 | 16 | 29.6 | 29.6 | 53.7 |
| 41 – 50 | 17 | 31.5 | 31.5 | 85.2 |
| >50 | 8 | 14.8 | 14.8 | 100.0 |
| Total | 54 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : SPSS 22.00

Dari tabel IV-2 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 13 (24,1%) orang usia 20-30 tahun, 16 (29,6%) orang usia 31-40 tahun, 17 (31,5%) orang usia 41-50 tahun dan 8 (14,8%) orang usia > 50 tahun. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah usia 41-50 tahun.

2. Analisis Persentase Jawaban Responden

Tabel IV.3 Kriteria Jawaban Responden

| Kriteria | Keterangan |
|----------|---------------------|
| SS | Sangat Setuju |
| S | Setuju |
| N | Netral |
| TS | Tidak Setuju |
| STS | Sangat Tidak Setuju |

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarkan kepada responden.

Tabel IV.4 Persentase Jawaban Responden Kepuasan Kerja (Y)

| No | KEPUASAN KERJA | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|----|--|------------------|------------------|------------------|----------------|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| 1 | Saya merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan karena sangat cocok dengan kemampuan saya | 26 Orang (48.1%) | 25 orang (46.3%) | 3 orang (5.6%) | | |
| 2 | Saya merasa puas dalam bekerja ketika menyelesaikan tugas pekerjaan yang sulit | 27 Orang (50%) | 27 orang (50%) | | | |
| 3 | Saya menikmati persaingan dalam bekerja | 3 Orang (5.6%) | 37 Orang (68.5%) | 12 Orang (22.2%) | 2 Orang (3.7%) | |
| 4 | Dalam bekerja, saya merasa nyaman terhadap pengawasandari atasan | 1 Orang (1.9%) | 41 Orang (75.9%) | 12 Orang (22.2%) | | |
| 5 | Saya merasa puas dalam prestasi kerja yang saya capai | 37 Orang (68.5%) | 17 Orang (31.4%) | | | |

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kepuasan kerjadimana , mayoritas jawaban dari responden sangat setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran konsumen.

Tabel IV.5 Persentase Jawaban Responden Motivasi

| No | MOTIVASI KERJA | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|----|--|------------------|------------------|------------------|----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| 1 | Atasan memberikan dorongan dan semangat kepada saya dalam bekerja | 29 Orang (53.7%) | 20 Orang (37.0%) | 5 Orang (9.3%) | | |
| 2 | Terpenuhinya kebutuhan dasar akan mendorong saya untuk bekerja lebih giat dan baik | 32 Orang (59,3%) | 17 Orang (31,4%) | 5 Orang (9,3%) | | |
| 3 | Atasan selalu memberikan pujian bila ada karyawan yang tugas pekerjaan dengan memuaskan | 30 Orang (55.6%) | 22 Orang (40.7%) | 2 Orang (3.7%) | | |
| 4 | Hampir setiap pekerjaan dapat saya selesaikan dengan baik. | 4 Orang (7.4%) | 38 Orang (70.4%) | 12 Orang (22.2%) | | |
| 5 | Atasan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan. | 32 Orang (59.3%) | 22 Orang (40,7%) | | | |
| 6 | Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan | 35 Orang | 19 Orang | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---------------------|---------------------|---------------------|-------------------|--|
| | pendidikan dan kemampuan saya | (64.8%) | (35.2%) | | | |
| 7 | Sudah kewajiban saya untuk melaksanakan kerja lembur yang diberikan | 3 Orang (5.6%) | 24 Orang (44,4%) | 25 Orang (46.3%) | 2 Orang (3.7%) | |
| 8 | Motivasi yang diberikan atasan mengarahkan saya pada tujuan saya | 30 Orang (55,6%) | 21 Orang (38.8%) | 3 Orang (5,6%) | | |

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kepuasan kerjadimana , mayoritas jawaban dari responden sangat setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran konsumen.

Tabel IV.6 Persentase Jawaban Responden Pengembangan Karir Karyawan

| No | PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|----|---|---------------------|---------------------|-------------------|----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| 1 | Prestasi kerja saya meningkat karena pengembangan yang diberikan perusahaan | 22 orang (40,7%) | 30 orang (55,6%) | 2 orang (3,7%) | | |
| 2 | Saya mengikuti peraturan dalam pengembangan karir diperusahaan | 27 orang (50%) | 24 orang (44,4%) | 3 orang (5,6%) | | |
| 3 | Absensi saya menurun semenjak saya mengikuti pengembangan yang diberikan perusahaan | 25 orang (46,3%) | 27 orang (50%) | 2 orang (3,7%) | | |
| 4 | Semenjak mengikuti pelatihan dan pengembangan, saya dapat mengurangi resiko kerusakan pada peralatan kerja. | 33 orang (61.1%) | 21 orang (38.9%) | | | |
| 5 | Setelah mengikuti pengembangan karir diperusahaan, resiko kecelakaan kerja saya berkurang. | 24 orang (44,4%) | 27 orang (50%) | 3 orang (5.6%) | | |
| 6 | Setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan karyawan saya dapat mengurangi pemborosan bahan baku | 31 orang (57.4%) | 23 orang (42.6%) | | | |
| 7 | Setelah mengikuti pengembangan kerja sama antara karyawan terjalin balik | 33 orang (61,1%) | 21 orang (38.9%) | | | |
| 8 | Setelah mengikuti pengembangan karyawan intensif yang diberikan ke saya sangat memuaskan | 36 orang (66,6%) | 17 orang (31,5%) | 1 orang (1.9%) | | |
| 9 | Kreativitas kerja saya meningkat setelah diadakannya pengembangan karir | 32 orang (59.3%) | 21 orang (38.8%) | 1 orang (1.9%) | | |
| 10 | Setelah mengikuti pengembangan karyawan yang diadakan kinerja saya meningkat dan mencapai target perusahaan | 33 orang (61.1%) | 20 orang (37.0%) | 1 orang (1.9%) | | |

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kepuasan kerjadimana , mayoritas jawaban dari responden sangat setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran konsumen.

3. Model Regressi

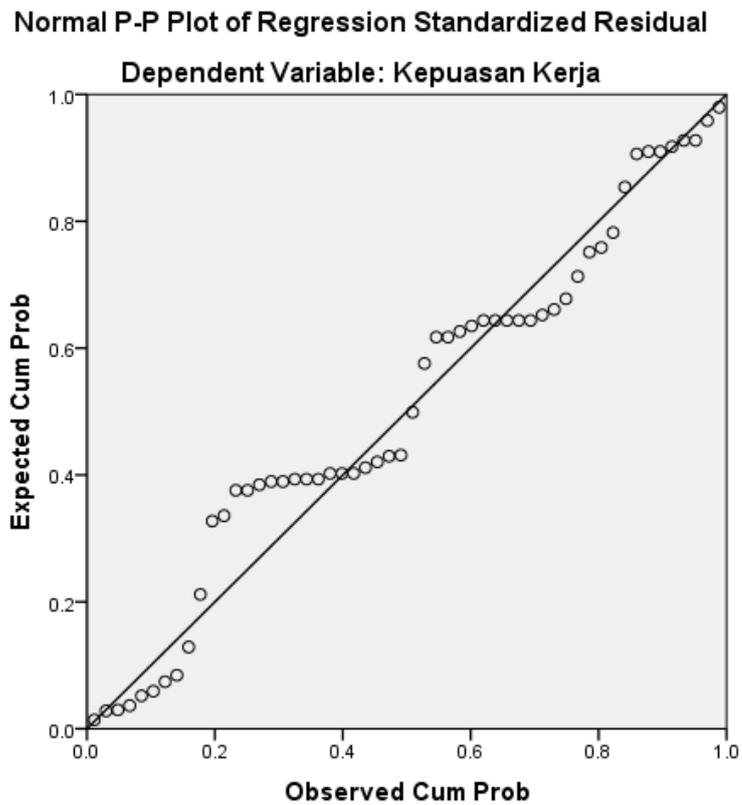
a. uji asumsi klasik

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*).Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi 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 22.00

Berdasarkan gambar IV.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

2) Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan *VIF* > 5 maka terdapat masalah multikolinieritas yang serius.

b) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan *VIF* < 5 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Dengan SPSS versi 21.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel IV.7
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

| Model | Collinearity Statistics | |
|--------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Motivasi | .168 | 1.220 |
| pengembangan karir | .168 | 1.220 |

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : SPSS 22.00

Berdasarkan tabel IV.7 diatas dapat diketahui bahwa nilai *VarianceInflation Factor* (*VIF*) untuk variabel motivasi(X_1) sebesar 1,220 dan variabel pengembangan karir (X_2) sebesar 1,220. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 5. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel motivasi (X_1) sebesar 0,168 dan variabel pengembangan karir(X_2) sebesar 0,168. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai *VIF* lebih kecil dari 5.

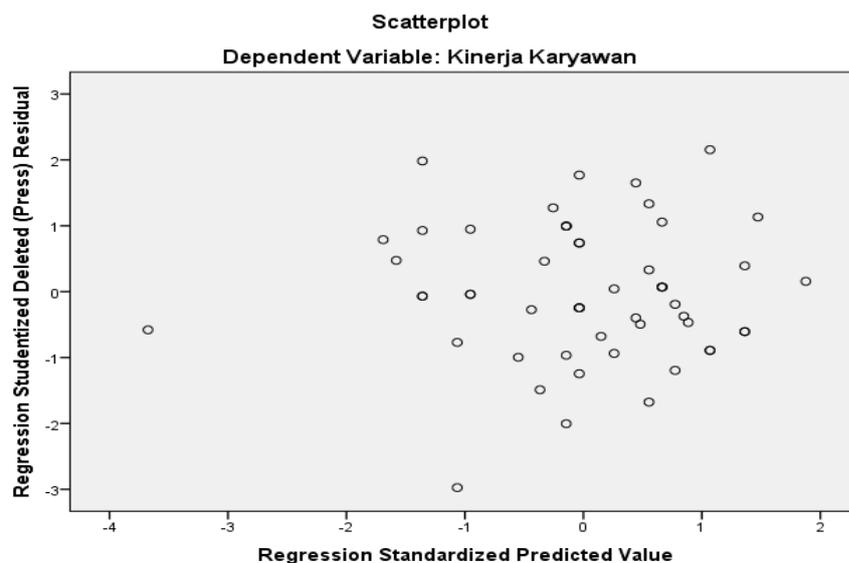
3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 22.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :

Gambar IV.2
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : SPSS 22.00

Bentuk gambar IV.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kepuasan kerja sebagai variabel dependen dan motivasi, pengembangan karir sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 22.00.

Tabel IV.8
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1.017 | 1.092 | | .932 | .356 |
| Motivasi | 1.725 | .129 | 2.241 | 13.334 | .000 |
| pengembangan karir | .859 | .105 | 1.375 | 8.183 | .000 |

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber: Hasil data olahan SPSS

Dari tabel IV.6 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 1,017
- 2) Motivasi = 1,725
- 3) Pengembangan karir= 0,859

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 1,017 + 1,725_1 + 0,859_2$$

Keterangan :

- 1) Nilai konstanta sebesar = 1,017 menunjukkan variabel independen yaitu motivasi dan pengembangan karir dalam keadaan konstan mengalami perubahan (sama dengan 0) maka akan menurunkan kepuasan kerja senilai 10.17%
- 2) β_1 sebesar 1,725 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila motivasi mengalami peningkatan maka akan diikuti oleh meningkatkan kepuasan kerja sebesar 1,725 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3) β_2 sebesar 0,859 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila pengembangan karir mengalami peningkatan maka akan diikuti oleh meningkatnya kepuasan kerja sebesar 0,859 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji t Statistik atau Uji Parsial

Untuk t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X1) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Bentuk pengujian :

a) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

b) $H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

a) H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$. Df = n - 2

b) H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 22.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel IV.9
Hasil Uji Statistik t (parsial)
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1.017 | 1.092 | | .932 | .356 |
| Motivasi pengembangan karir | 1.725 | .129 | 2.241 | 13.334 | .000 |
| | .859 | .105 | 1.375 | 8.183 | .000 |

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Data SPSS

Hasil pengujian statistik 1 pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Bedasarkan tabel IV-9 diatas diperoleh t hitung untuk variable motivasi sebesar 13,334 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($54-2=52$), di peroleh t tabel 2,006. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini t-hitung = 13,334 $>$ t - tabel = 2,006. Ini berarti terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk kantor X Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 $<$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk kantor X Medan

b) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Bedasarkan tabel IV-9 diatas diperoleh t hitung untuk variable pengembangan karir sebesar 1,183 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($54-2=52$), di peroleh t tabel 2,006. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X2 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X2 dan Y, didalam hal ini t-hitung = 1,183 $<$ t-tabel = 2,006. Ini berarti terdapat pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Balai Kota Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,005 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,005 $<$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara

pengembangan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan.

d. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu motivasi dan pengembangan karir untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 22.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.10
Hasil Uji Simultan (Uji-F)
ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 Regression | 178.389 | 2 | 89.194 | 297.029 | .000 ^b |
| Residual | 15.315 | 51 | .300 | | |
| Total | 193.704 | 53 | | | |

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), pengembangan karir, motivasi

Sumber : Data SPSS

Dari tabel IV-10 diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 297,029, kemudian nilai sig nya adalah 0,000

Ho: $\beta = 0$, artinya motifasi dan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Balai Kota Medan.

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya motivasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya motivasi dan pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan.
- 2) Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya motivasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan.

Bedasarkan tabel IV-10 diatas diperoleh f_{hitung} sebesar 297.029 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($54-2-1=51$), di peroleh f_{tabel} 3,18. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka didapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y , demikian juga sebaliknya jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan X_2 terhadap Y , didalam hal ini $f_{hitung} = 297,029 > f_{tabel} = 3,18$. Ini berarti terdapat pengaruh antara motivasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap peningkatankepuasan kerja PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 $< \alpha$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara motifasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan.

4. Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

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 motivasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel IV.11
Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .960 ^a | .921 | .918 | .54799 | .921 | 297.029 | 2 | 51 | .000 |

a. Predictors: (Constant), pengembangan karir, motivasi

b. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Data SPSS

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,960 atau 96% yang berarti bahwa hubungan antara kepuasan kerjadengan variabel bebasnya, yaitu motivasi dan pengembangan karir adalah erat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,921 yang berarti 92,1% variasi dari kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel bebas yaitu motivasi dan pengembangan karir. Sedangkan sisanya 7,9% dijelaskan oleh varibel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *R-Square* (R^2) atau koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,918 yang berarti 91,8% peningkatankepuasan kerjaPT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan dapat dijelaskan oleh motivasi dan pengembangan karir. Sedangkan 8,2% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar deviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 0,54799 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kepuasan kerja.

B. Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada tiga (3) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan t_{hitung} sebesar 13,334 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,006 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan.

Hal ini senada dengan hasil penelitian Rizwan, Azeem, dan Arsip (2010) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan diperoleh

t_{hitung} sebesar 8,183 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,006 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap peningkatan kepuasan kerja PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian widya paramita (2015) pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (persero) Bekasi.

3. Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Secara Bersama-sama Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh motivasi dan pengembangan karir pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat F_{hitung} sebesar 297,029 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,18. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap peningkatankepuasan kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor X Medan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian septyaningsih ekayadi (2010) menunjukan bahwa motivasi dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh pada kepuasan kerja, sedangkan secara parsial hanya variabel pengembangan karyawan yang paling besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap peningkatan kepuasan kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Balai Kota Medan adalah sebagai berikut.

1. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Balai Kota Medan.
2. Secara parsial diketahui bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Balai Kota Medan.
3. Secara simultan diketahui bahwa motivasi dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Balai Kota Medan.

B. Saran

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

1. Pemimpin hendaknya meningkatkan motivasi terhadap terhadap karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Balai Kota Medan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Dalam meningkatkan karir karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Balai Kota Medan hendaknya seluruh karyawan mengembangkan karir yang dimilikinya agar karyawan merasa puas atas karir yang dimilikinya.
3. Sebaiknya pihak perusahaan memperhatikan kepuasan kerja karyawannya guna meningkatkan kinerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Juliandi, Azuar. 2015. *Metodelogi Penelitian Bisnis : Konsep dan Aplikasi*. Cetakan Kedua. Medan : Umsu Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Cetakan Kesembilan belas. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Cetakan Kedua belas. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Rivai Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Bandung : Penerbit Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan kedelapan. Jakarta : Penerbit Kencana Prenanda Media Group
- Sunyoto, Danang. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta : CAPS (*Centre For Academic Publishing Service*).
- Sisca Chaerunisa, 2017, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Mitra Global Holiday Bandung*.
- Widya Paramita. 2015. *Pengaruh Pengembangan karir dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (persero) Bekasi*. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI).
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Cetakan pertama. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.