

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN
KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT. JAYA BETON
INDONESIA PLANT MEDAN**

TUGAS AKHIR

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



Oleh :

**NAMA : MUHAMMAD FAUZAN
NPM : 2205160297
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2026**



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 19 agustus 2026 pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : MUHAMMAD FAUZAN
N P M : 2205160297
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. JAYA BETON INDONESIA PLANT MEDAN

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

TIM PENGUJI

Penguji I

Prof. Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si.

Penguji II

Efry Kurnia, S.E., M.Si.

Pembimbing

Dody Salden Chandra, S.E., M.M.

PANITIA UJIAN

Ketua

Assoc. Prof. Dr. Radiman, S.E., M.Si.

Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama Lengkap : MUHAMMAD FAUZAN
N.P.M : 2205160297
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul : PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGEMBANGAN
KARIR DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. JAYA BETON INDONESIA PLAN MEDAN

Disetujui dan telah memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan tugas akhir.

Medan, 22 Juli 2026

Pembimbing Tugas Akhir

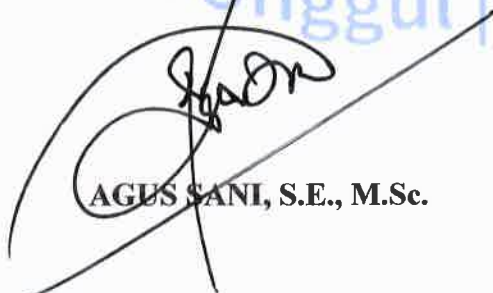


DODY SALDEN CHANDRA, S.E., M.M.

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



AGUS SANI, S.E., M.Sc.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



Dr. RADIMAN, S.E., M.Si.

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Muhammad Fauzan
 NPM : 2205160297
 Dosen Pembimbing : Dodi Salden Chandra, S.E., M.M.
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Jaya Beton Indonesia Plan Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Update Tabel Pranset & Manfaat Penelitian	08/7-26	DS
Bab 2	Perbaiki indikator	11/7-26	DS
Bab 3	Perbaiki Tabel Rincian Waktu Penelitian	13/7-26	DS
Bab 4	Deskripsi Hasil Penelitian di Perkelas	17/7-26	DS
Bab 5	Perbaiki kesimpulan, kerangka Penelitian & Saran	20/7-26	DS
Daftar Pustaka	Mendeley cite	20/7-26	DS
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc sidang meja hijau	22/7-26	DS

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

AGUS SANI, S.E., M.Sc.

Medan, 22 Juli 2026
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

DODI SALDEN CHANDRA, S.E., M.M.

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Muhammad Fauzan
NPM : 2205160297
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tugas akhir yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari tugas akhir ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan



90AOX114760035

MUHAMMAD FAUZAN

Unggul | Cerdas | Terpercaya

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. JAYA BETON INDONESIA PLANT MEDAN

MUHAMMAD FAUZAN
Program Studi Manajemen
Email : mf6349317@gmail.com

Penelitian yang dilakukan penulis bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan yang berjumlah 60 orang, dengan sampel penelitian sebanyak 60 karyawan yang dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Dokumentasi dan Kuesioner (Angket). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Kesejahteraan Karyawan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kesejahteraan Karyawan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan.

**Kata Kunci : Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Kesejahteraan Karyawan
dan Kepuasan Kerja.**

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, CAREER DEVELOPMENT, AND EMPLOYEE WELFARE ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT. JAYA BETON INDONESIA, MEDAN PLANT

MUHAMMAD FAUZAN

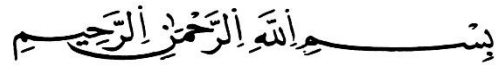
Management Study Program

Email: mf6349317@gmail.com

This study aims to determine and analyze the partial and simultaneous effects of work motivation, career development, and employee welfare on the job satisfaction of employees at PT. Jaya Beton Indonesia, Medan Plant. The study population consists of 60 employees at PT. Jaya Beton Indonesia, Medan Plant, with a sample size of 60 employees selected using the saturated sampling technique. Data collection methods employed include documentation and questionnaires. The analysis techniques used are multiple linear regression, classical assumption testing, hypothesis testing, and the coefficient of determination. The results indicate that work motivation, career development, and employee welfare each have a significant partial effect on job satisfaction, and that work motivation, career development, and employee welfare collectively have a significant simultaneous effect on the job satisfaction of employees at PT. Jaya Beton Indonesia, Medan Plant.

Keywords: Work Motivation, Career Development, Employee Well-being, and Job Satisfaction

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini. Shalawat dan salam dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai uswatun hasanah dimuka bumi. Adapun judul Tugas Akhir penulis yaitu: **“Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan”** Tugas Akhir ini disusun guna melengkapi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar sarjana.

Dalam penyelesaian Tugas Akhir ini, terdapat beberapa pihak yang telah banyak membantu serta mendorong penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir . Pada kesempatan kali ini serta dengan ketulusan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ayahanda Bambang Sugianto dan Ibunda Rina Wahyuni yang telah memberikan do'a dan dukungan baik moril maupun materi serta semangat yang selalu diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini, selain itu penulis juga mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Akrim, M.Pd selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2. Bapak Dr. Radiman, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak M. Shareza Hafiz, SE., M.Acc selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Agus Sani, SE., M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Dody Salden Chandra, SE.,M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktu untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu serta pengalaman kepada penulis.
8. Seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan Proposal ini.
9. Seluruh karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan yang telah banyak membantu dan memberikan dukungan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini.
10. Teruntuk teman – teman penulis, yang telah banyak memberikan dukungan dan semangat tiada henti kepada

Penulis menyadari bahwa di dalam penulisan Tugas Akhir ini masih terdapat banyak kekurangan. Untuk itu dengan kerendahan hati, penulis sangat

mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan Tugas Akhir ini. Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga Tugas Akhir ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan semoga amal kebaikan kita semua mendapat balasan baik dari Allah SWT.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh...

Medan, Juli 2026

Penulis

**MUHAMMAD FAUZAN
2205160297**

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA.....	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Kepuasan Kerja.....	11
2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	11
2.1.1.2 Manfaat Kepuasan Kerja.....	11
2.1.1.3 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja....	13
2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja	14
2.1.2 Motivasi	15
2.1.2.1 Pengertian Motivasi	15
2.1.2.2 Jenis Motivasi	16
2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	17
2.1.2.4 Indikator Motivasi.....	18
2.1.3 Pengembangan Karir	19
2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karir.....	19
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir	20
2.1.3.3 Faktor-Faktor Mempengaruhi Pengembangan Karir	21
2.1.3.4 Indikator Pengembangan Karir	23
2.1.4 Kesejahteraan Karyawan	25
2.1.4.1 Pengertian Kesejahteraan Karyawan	25
2.1.4.2 Faktor- Faktor mempengaruhi Kesejahteraan Karyawan ...	26
2.1.4.3 Tujuan Kesejahteraan Karyawan	27
2.1.4.4 Indikator Kesejahteraan Karyawan.....	27
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual	28

2.3 Hipotesis	32
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	33
3.1 Jenis Penelitian.....	33
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	33
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	34
3.4 Populasi dan Sampel	35
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.6 Instrument Validitas dan Reliabilitas Data	36
3.7 Teknik Analisa Data.....	39
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Hasil Penelitian	45
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	45
4.1.1.1 Karakteristik Responden.....	45
4.1.2 Analisa Variabel Penelitian	47
4.1.3 Uji Asumsi Klasik	54
4.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda	58
4.1.5 Uji Parsial (Uji t)	59
4.1.6 Uji Simultan (Uji F).....	61
4.1.7 Koefisien Determinasi	61
4.2 Pembahasan.....	62
BAB 5 PENUTUP	68
5.1 Kesimpulan	68
5.2 Saran.....	68
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	69
DAFTAR PUSTAKA.....	71
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Pra Survey Kepuasan Kerja.....	2
Tabel 1.2 Data Pra Survey Motivasi Kerja	3
Tabel 1.3 Data Pra Survey Pengembangan Karir	5
Tabel 1.4 Data Pra Survey Kesejahteraan Karyawan	6
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	33
Tabel 3.2 Rincian Waktu Penelitian	34
Tabel 3.3 Skala Likert.....	36
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	37
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir.....	37
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Kesejahteraan Karyawan	38
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	38
Tabel 3.8 Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen	39
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan	46
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	47
Tabel 4.5 Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja.....	48
Tabel 4.6 Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Pengembangan Karir...	50
Tabel 4.7 Deskripsi Tanggapan Responden Kesejahteraan Karyawan.....	51
Tabel 4.8 Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja	52
Tabel 4.9 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	56
Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas.....	57
Tabel 4.11 Uji Regresi Linear Berganda	58
Tabel 4.12 Uji t	60
Tabel 4.13 Uji F	61
Tabel 4.14 Koefisien Detrminasi	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	32
Gambar 4.1 Grafik Histrogram	55
Gambar 4.2 P-Plot.....	55
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas	58

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusianya, untuk memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan, untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan organisasi. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Pencapaian tingkat tujuan perusahaan dan kemampuan bersaing akan tergantung pada program pengembangan sumber daya manusia yang terdapat di perusahaan. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi (Damayanti, 2017).

Kunci utama dalam menciptakan keberhasilan perusahaan adalah dengan cara memperhatikan faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan tingkat kenyamanan dan kebahagiaan yang dirasakan seseorang dalam bekerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi gaji, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja dan supervisor, serta peluang untuk pengembangan dan kemajuan (Azhar et al., 2020). Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja atau *job statisfication* karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan

mencintai pekerjaannya. Sikap ini mencerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2022).

PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan adalah cabang perusahaan terkemuka yang bergerak di bidang industri beton pracetak (*precast*) dan ready-mix concrete. Berlokasi strategis di Jl. Pasar Nippon, Paya Pasir, Medan Marelan, Kota Medan, Medan, pabrik ini berfokus memproduksi kebutuhan konstruksi seperti tiang pancang, dengan kapasitas produksi yang tinggi. Berikut hasil pra survey yang dilakukan untuk tingkat kepuasan kerja yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Data Pra Survey Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
1	Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan perusahaan.	5	7	10	8	0	30
2	Saya merasa puas dengan fasilitas yang ada perusahaan	4	6	13	7	0	30
3	Saya merasa puas dengan jabatan yang saya miliki	9	10	8	2	0	30
4.	Saya merasa senang dengan perusahaan yang memberikan promosi bagi karyawan yang berprestasi	10	15	5	0	0	30

Sumber: Diolah Penulis 2026

Berdasarkan tabel 1.1 diatas memperlihatkan bahwa kepuasan kerja karyawan di PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan belum maksimal atau menunjukkan adanya kecenderungan kepuasan kerja karyawan yang masih cukup rendah, dilihat dari beberapa jawaban responden yang mayoritas karyawan mengatakan bahwa mereka tidak merasa puas dengan gaji dan fasilitas yang ada di perusahaan.

Salah satu faktor yang juga penting dalam tingkat kepuasan kerja dapat dilihat dari motivasi kerja. Motivasi dapat dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri. Motivasi seseorang tergantung kepada

kekuatan motifnya. Berdasarkan hal tersebut diskusi mengenai motivasi tidak bisa lepas dari konsep motif. Pada intinya dapat dikatakan bahwa motif merupakan penyebab terjadinya tindakan. Motif kadang-kadang dinyatakan orang sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan yang muncul dalam diri seseorang.

Motif diarahkan ke arah tujuan-tujuan yang dapat muncul dalam kondisi sadar atau dalam kondisi di bawah sadar. Motif-motif merupakan “mengapa” dari perilaku. Mereka muncul dan mempertahankan aktivitas, dan mendeterminasi arah umum perilaku seorang individu. Menurut (Thoha, 2016) bahwa motivasi, kebutuhan, atau dorongan membuat seseorang berperilaku. Penting juga bagi perusahaan untuk mengarahkan perilaku para pekerjanya agar tercapai tujuan perusahaan secara keseluruhan dan juga tujuan individu para pekerjanya. Dalam konteks yang ada, istilah kebutuhan hendaknya jangan dikaitkan dengan kondisi yang mendesak atau setiap keinginan yang mendesak untuk melakukan sesuatu hal.

Banyak orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi karena uangnya banyak meskipun pekerjaan secara hukum tidak benar. Ada juga yang memiliki motivasi yang tinggi karena rasa aman atau keselamatan, serta keadaan lingkungan kerja yang mendukung dapat memberikan kenyamanan dalam proses bekerja.

Berikut hasil pra survey yang dilakukan untuk tingkat motivasi kerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.2
Data Pra Survey Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
1	Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.	6	6	11	7	0	30
2	Perusahaan memberikan promosi jabatan kepada karyawan sesuai kemampuannya	5	6	12	7	0	30
3	Saya selalu bekerja keras untuk mencapai kinerja yang baik	10	14	6	0	0	30

Sumber: Diolah Penulis 2026

Berdasarkan tabel 1.2 diatas memperlihatkan bahwa motivasi kerja karyawan di PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan belum maksimal atau menunjukkan adanya kecenderungan kepuasan kerja karyawan yang cukup rendah, dilihat dari jawaban responden yang mayoritas mengatakan bahwa mereka merasa kurangnya penghargaan kepada karyawan dan tidak jelasnya tentang promosi sehingga karyawan kurang semangat untuk menyelesaikan pekerjaannya., yang berakibat kepada belum optimalnya kinerja karyawan. Hal ini terlihat dengan tidak terselesainya pekerjaan secara tepat waktu, pekerjaan yang makin bertambah dari waktu ke waktu sehingga makin menumpuknya pekerjaan sehingga target penyelesaian pekerjaan tidak tercapai.

Selain motivasi kerja, pengembangan karir juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana pengembangan karir diharapkan agar karyawan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawabnya di dalam lingkungan kerjanya. Menurut (Rivai, 2020) pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan oleh individu dalam meningkatkan kinerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karirnya, secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja.

Berikut hasil pra survey yang dilakukan untuk pengembangan karir yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.3
Data Pra Survey Pengembangan Karir

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
1	Perusahaan untuk tingkat pendidikan menjadi salah satu syarat untuk duduk di sebuah jabatan	10	12	6	2	0	30
2	Perusahaan melakukan program pelatihan kerja guna untuk meningkatkan kerja karyawan	9	13	7	1	0	30
3	Pemberian program pelatihan hanya diberikan kepada karyawan tertentu	5	7	12	6	0	30
4	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas yang diberikan	10	13	7	0	0	30

Sumber: Diolah Penulis 2026

Berdasarkan tabel 1.3 diatas memperlihatkan bahwa, karyawan yang bekerja pada PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan dikarenakan kurangnya pengembangan karir yang diberikan perusahaan seperti hal nya perusahaan tidak memberikan program pelatihan karyawan, magang, *on job training*, dan program pengembangan staf (PPS) sehingga membuat karyawan belum bisa menguasai pekerjaan yang diberikan, pelaksanaan tugas dan pekerjaan belum bisa dipahami sehingga timbul kesulitan yang dialami pada saat melaksanakan tugas yang diberikan dan akan menyebabkan pretasi kerja karyawan kurang optimal.

Selain dari motivasi dan pengembangan karir, kesejahteraan karyawan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dimana kesejahteraan karyawan dapat diartikan sebagai keadaan di mana karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan memperoleh kompensasi yang layak. Menurut (Hasibuan, 2017) kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan. Pendapat lainnya menyatakan Kesejahteraan adalah salah satu aspek yang cukup penting untuk menjaga dan membina terjadinya stabilitas sosial dan ekonomi, dimana kondisi tersebut juga diperlukan untuk meminimalkan terjadinya kecemburuan sosial dalam masyarakat (Saidah, 2021)

Berikut hasil pra survey yang dilakukan untuk tingkat kesejahteraan karyawan yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.4
Data Pra Survey Kesejahteraan Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah
1	Saya merasa bahwa gaji dan tunjangan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan	4	6	14	6	0	30
2	Saya selalu mencapai target kerja tepat waktu	6	8	12	4	0	30
3	Saya menerima jaminan asuransi tenaga kerja dari perusahaan.	10	20	0	0	0	30
4	Saya mampu bekerja dalam tim	6	10	12	2	0	30

Sumber: Diolah Penulis 2026

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan belum berjalan dengan baik, dimana sebagian karyawan merasa bahwa gaji dan tunjangan yang diberikan perusahaan belum dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, selain itu beberapa karyawan juga tidak mampu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu serta beberapa karyawan merasa sulit untuk bekerja secara tim, hal ini menunjukkan kesejahteraan karyawan belum berjalan dengan optimal yang terjadi di perusahaan.

Berdasarkan dari wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti, dimana perusahaan dalam mensejahterakan karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dengan memberikan bonus, tunjangan hari raya, tunjangan tahun baru kepada karyawan yang bekerja pada perusahaan PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan, selain itu perusahaan hanya memberikan fasilitas berupa kendaraan dinas dan supir yang biasanya diberikan kepada karyawan yang sudah level manajer.

Berdasarkan dari uraian diatas sangat penting simultan motivasi kerja, pengembangan karir dan kesejahteraan karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja, maka itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat

judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang dijelaskan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja karyawan yang rendah, terlihat dari tidak merasa puas dengan gaji dan fasilitas yang ada di perusahaan.
2. Tingkat motivasi karyawan dalam bekerja yang rendah, terlihat dari kurangnya penghargaan kepada karyawan dan tidak jelasnya tentang promosi sehingga karyawan tidak semangat bekerja.
3. Beberapa karyawan yang bekerja pada PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan merasa kurangnya pengembangan karir yang diberikan perusahaan.
4. Beberapa karyawan merasa kesejahteraan karyawan belum berjalan dengan baik, dimana sebagian karyawan merasa bahwa gaji dan tunjangan yang diberikan perusahaan belum dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dibuat batasan masalah agar ruang lingkup lebih fokus. Adapun batasan masalah yang dibuat adalah hanya membahas tentang pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir dan kesejahteraan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah diatas, maka dapat dilakukan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh secara parsial Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan?
2. Apakah ada pengaruh secara parsial Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan?
3. Apakah ada pengaruh secara parsial Kesejahteraan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan?
4. Apakah ada pengaruh secara simultan Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari permasalahan diatas, peneliti dapat membuat tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial Kesejahteraan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang sangat diharapkan dari penelitian tugas akhir ini adalah:

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini dapat menambah wawasan mengenai Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kesejahteraan Karyawan terhadap terhadap Kepuasan Kerja karyawan, serta memperkaya khazanah penelitian yang ada dan dapat digunakan sebagai penelitian sebelumnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat digunakan untuk memperkaya pengetahuan peneliti tentang pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kesejahteraan Karyawan terhadap terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

- b. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan perusahaan mengenai pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kesejahteraan Karyawan terhadap terhadap Kepuasan Kerja karyawan dan dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dan karyawan untuk berkembang kearah yang lebih baik, serta membantu tujuan yang ingin dicapai bersama.

c. Bagi peneliti lain

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk referensi dan landasan empiris untuk mengembangkan studi lanjutan terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan hal yang penting bagi organisasi, tanpa adanya kepuasan kerja pada karyawan akan mempengaruhi kinerja pribadi karyawan, kinerja kelompok, dan kinerja organisasi. Suatu perusahaan yang berjalan dengan baik tidak lah jauh dari suatu fenomena kepuasan kerja terhadap para karyawan. Menurut (Sutrisno, 2019) 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.

Menurut (Robbins, 2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik pekerjaan seperti pekerjaan itu sendiri, bayaran, supervise, teman kerja, dan promosi. Menurut (Mangkunegara, 2021) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Kepuasan kerja dirasakan karyawan karena ada hal-hal mendasarinya, dasarnya seseorang akan merasa nyaman dan tingkat loyalitasnya pada pekerjaannya akan tinggi apabila dalam bekerja orang tersebut memperoleh

kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan (Nasution et al., 2018) Menurut (Wibowo, 2018) menyatakan bahwa hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, apabila kepuasan karyawan yang berupa keinginan, harapan, tujuan keperluan dan kebutuhan karyawan tersebut terpenuhi, maka akan meningkatnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Demikian juga sebaliknya apabila kepuasan kerja tidak sesuai maka tingkat kinerja karyawanpun akan menurun.

Berdasarkan dari beberapa pengertian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sesuatu sikap yang menggambarkan perasaan seseorang dari suatu pekerjaan, lingkungan kerja, hubungan antara teman kerja, kompensasi, hingga kepuasan pada aspek promosi. Jadi semakin tinggi perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya, maka akan semakin baik karyawan tersebut dalam bekerja nantinya.

2.1.1.2 Manfaat Kepuasan Kerja

Adapun untuk manfaat kepuasan kerja adalah sebagai berikut (Nitisemito, 2021):

1. Pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan.
Pegawai yang puas cenderung lebih semangat dan focus sehingga menyelesaikan tugas lebih cepat.
2. Kerusakan akan dapat dikurangi.
Kepuasan kerja meningkatkan kehati-hatian dan tanggung jawab, sehingga kesalahan atau kerusakan dalam pekerjaan menurun.
3. Absensi dapat diperkecil.
Pegawai yang puas jarang bolos karena merasa senang dan nyaman di tempat kerja.
4. Perpindahan karyawan dapat diperkecil.
Tingkat kepuasan yang tinggi mengurangi keinginan pegawai untuk pindah atau resign.
5. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan.
Kepuasan kerja mendorong peningkatan motivasi dan hasil kerja yang lebih optimal.

Menurut (Robbins, 2019) menyatakan ada 6 enam manfaat kepuasan kerja karyawan bagi perusahaan yang meliputi:

1. Kinerja karyawan.
Seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan tinggi akan memiliki kinerja yang baik, dan ini akan berdampak terhadap kinerja organisasi.
2. Perilaku organisasi.
Karyawan yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasi perusahaannya tempat bekerja, selain itu karyawan juga akan berbuat lebih dalam terhadap pekerjaannya.
3. Kepuasan.
Karyawan yang merasa puas cenderung lebih ramah, ceria, dan responsif terhadap karyawan yang puas tidak mudah berpindah kerja.
4. Kehadiran.
Karyawan, alasan ini dapat diterima sangat masuk akal ketika karyawan yang tidak puas melalaikan pekerjaan, ini lebih diperparah lagi dengan ketidakhadiran karyawan tersebut karena cenderung malas untuk melakukan pekerjaan.
5. Perputaran karyawan.
Trun over, karyawan yang merasa puas tidak akan menunjukkan perilaku untuk meninggalkan organisasi perusahaan, termasuk untuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.
6. Perilaku menyimpang di tempat kerja.
Ketidakpuasan kerja cenderung menimbulkan perilaku khusus seorang karyawan, seperti upaya pembentukan serikat kerja, penyalahgunaan wewenang, bahkan pencurian.

2.1.1.3 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan yang dirasakan karyawan tentunya dilatar belakangi beberapa faktor, disini perusahaan berperan aktif dalam menentukan keputusan-keputusan yang memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Menurut Mangkunegara (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang karyawan yaitu:

1. Faktor karyawan berupa: 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 berupa: jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat

(golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Sedangkan menurut (Robbins, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat dilihat dari:

1. Pekerjaan yang Menantang secara Mental (Motivasi Kerja)
Karyawan cenderung lebih puas jika pekerjaan mereka memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan, kemampuan, dan kebebasan dalam menyelesaikan tugas. Ini berkaitan erat dengan motivasi intrinsik.
2. Ganjaran yang Pantas (Kesejahteraan/Kompensasi)
3. Keadilan dalam sistem upah/gaji dan kebijakan promosi sangat krusial. Ketika karyawan merasa gaji dan tunjangan kesejahteraan yang diterima sesuai dengan kontribusi dan sebanding dengan orang lain di posisi yang sama, kepuasan kerja akan meningkat.
4. Kesempatan Pengembangan Karir (Promosi)
Adanya jalur karir yang jelas dan kesempatan untuk naik jabatan membuat karyawan merasa masa depan mereka dihargai oleh organisasi, yang secara positif mempengaruhi kepuasan.
5. Kondisi Kerja yang Mendukung
Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan memadai meningkatkan kenyamanan dan kepuasan karyawan.
6. Rekan Kerja yang Mendukung
Hubungan interpersonal yang baik dan rekan kerja yang ramah/suportif meningkatkan kepuasan kerja.

2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja digunakan untuk menyajikan bahwa kepuasan kerja hari demi hari karyawan membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis. Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut Afandi (2018) Adapun indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain:

1. Pekerjaan
Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan
2. Upah
Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi
Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
4. Pengawas
Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja
5. Rekan Kerja
Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan

Menurut Gibson (2019) menyatakan indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri yaitu memberikan kesempatan bagi individu untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab.
2. Kesempatan promosi yaitu kesempatan untuk meningkatkan posisi pada struktur organisasi.
3. Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu seberapa besar rekan kerja memberikan bantuan teknis dan dorongan social”.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut (Mangkunegara, 2021) motivasi kerja adalah dorongan kebutuhan yang ada pada diri pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan segenap kemampuannya.

Menurut (Umam, 2018) berpendapat bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Itulah sebabnya, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Menurut

(Afandi, 2018) motivasi yaitu dorongan semangat kerja kepada pegawai agar menghasilkan kinerja yang efektif.

Dari pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu konsep yang mendorong individu untuk mengarahkan perilakunya pada pencapaian tujuan organisasi dimana yang menjadi pendorong adalah keinginan dan kebutuhan individu.

2.1.2.2 Jenis Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2022) Mengatakan bawah jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi jangka waktu panjang berakibat kurang baik.

Adapun menurut (Fahmi, 2016) mengenai jenis-jenis dari motivasi terbagi atas:

1. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat

motivasi pada diri orang tersebut untuk merubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik.

2. Motivasi Instrinsik

Motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Suwanto & Koesmono, 2018) motivasi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya:

1. Faktor yang Bersifat Internal

Persepsi seseorang mengenai diri sendiri, seperti: Harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja dan prestasi kerja yang dihasilkan.

2. Faktor yang Bersifat Eksternal

Yang mempengaruhinya adalah jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya dan system imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Menurut (Sutrisno, 2019) Motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal, yaitu:

1. Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain:
 - a. Keinginan untuk dapat hidup
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki

- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - e. Keinginan untuk berkuasa
2. Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:
- a. Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervisi yang baik
 - d. Adanya jaminan pekerjaan
 - e. Status dan tanggung jawab

2.1.2.4 Indikator Motivasi

Dalam pemberian motivasi yang bertujuan untuk dapat memberikan semangat kerja bagi pegawai. Menurut (Mangkunegara, 2021) ada beberapa indikator-indikator yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, yaitu:

1. Kerja Keras
Kegiatan yang dikerjakan secara bersungguh-sungguh tanpa mengenal lelah atau berhenti sebelum target kerja tercapai dan selalu mengutamakan atau memperhatikan kepuasan hasil pada setiap kegiatan yang dilakukan.
2. Orientasi Masa Depan
Gambaran tentang masa depan ini diwujudkan dalam bentuk pelaksanaan rencana yang disusun oleh individu untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.
3. Usaha Untuk Maju
Meningkatkan keinginan berupaya memajukan keinginan yang akan dicapai
4. Ketekunan
Upaya bersinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan
5. Pemanfaatan Waktu
Pemanfaatan waktu yang dimaksudkan dengan memanfaatkan waktu sebaik mungkin karena waktu merupakan hal yang sangat berharga.

Sedangkan menurut (Yuliana, 2017) adapun untuk indikator motivasi terdiri atas:

1. Kebutuhan Fisiologis, yaitu:
 - a. Terpenuhinya tingkat kebutuhan hidup karyawan.
 - b. Terpenuhinya tingkat kebutuhan keluarga karyawan.
2. Kebutuhan Rasa Aman, yaitu:
 - a. Tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja.
 - b. Perasaan yang menyenangkan terhadap rekan kerja.
3. Kebutuhan Sosial, yaitu:
 - a. Tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan karyawan.
 - b. Tingkat persamaan kedudukan karyawan dihadapan pemimpin.
4. Kebutuhan Harga Diri, yaitu:
 - a. Tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawan.
 - b. Tingkat penghargaan pemimpin terhadap prestasi kerja karyawan.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri, yaitu:
Tingkat dukungan pemimpin untuk mengembangkan potensi secara maksimal.

2.1.3 Pengembangan Karir

2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses seumur hidup yang mencakup pertumbuhan dan perubahan proses masa kecil, pendidikan karir formal di sekolah dan proses pematangan yang terus sepanjang masa, dewasa, kerja dan pension. Menurut Sunyoto (2020) pengembangan karir adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya.

Pengembangan karir didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas sepanjang hidup (seperti *workshop*) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pencapaian karir seseorang (Dessler, 2018). Menurut Handoko (2021) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dapat dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan.

Menurut Simamora (2019) “Pengembangan (*development*) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik”. Menurut Sutrisno (2019) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir berarti organisasi / perusahaan / pimpinan telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karir pegawai selama bekerja.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan dalam pengembangan potensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi demi mewujudkan rencana karir dimasa yang akan datang.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir

Tujuan pengembangan karir pada umumnya tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa yang akan datang. Adapun tujuan pengembangan karir menurut Mangkunegara (2021) adalah sebagai berikut:

1. Membantu pencapaian tujuan individu dan perusahaan dalam pengembangan karir karyawan yang merupakan hubungan timbal balik yang bermanfaat bagi kesejahteraan karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan. Seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, ini menunjukkan bahwa tercapai tujuan perusahaan dan tujuan individu.
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai perusahaan merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahteraannya sehingga memiliki loyalitas yang lebih tinggi.

3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensinya. Pengembangan karir membantu menyadarkan pegawai akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
4. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap perusahaannya.
5. Membuktikan tanggung jawab sosial pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai lebih bermental sehat.
6. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan pengembangan karir membantu program-program perusahaan lainnya agar tercapai tujuan perusahaan.
7. Mengurangi turnover (pergantian karyawan karena mengundurkan diri) dan biaya kepegawaian pengembangan karier dapat menjadikan turnover rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.
8. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial pengembangan karir dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.
9. Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai perencanaan karir dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian.
10. Menggiatkan pemikiran (pandangan) jarak waktu yang panjang pengembangan karir berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai porsinya.

Menurut Sulistiyani (2018) adapun untuk tujuan pengembangan karir adalah:

1. Membantu dalam memecahkan sesuatu dari persoalan operasional perusahaan.
2. Mempersiapkan pegawai untuk promosi.
3. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara optimal.
4. Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi/perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang.

Menurut Tohardi (2020) mengemukakan ada lima faktor yang mempengaruhi karier seorang karyawan diantaranya adalah:

1. Sikap atasan, rekan sekerja dan bawahan
Orang yang berprestasi dalam bekerja namun tidak disukai oleh orang disekelilingnya tempat ia bekerja, maka orang yang demikian tidak akan mendapat dukungan untuk meraih karier yang lebih baik. Untuk itu, bila ingin karier berjalan dengan mulus, seseorang harus menjaga diri, menjaga hubungan baik kepada semua orang yang ada dalam perusahaan tersebut. Baik hubungan baik dengan atasan, bawahan dan rekan-rekan sekerja.
2. Pengalaman
Pengalaman dalam konteks ini berkaitan dengan tingkat golongan (senioritas) seseorang karyawan, walaupun sampai sekarang masih banyak diperdebatkan. Namun beberapa pengamat menilai bahwa dalam mempromosikan para senior bukan hanya mempertimbangkan pengalaman saja tetapi ada semacam pemberian penghargaan terhadap pengabdian kepada perusahaan.
3. Pendidikan
Pendidikan merupakan syarat untuk duduk disebuah jabatan, maka dapat dikatakan bahwa pendidikan mempengaruhi kelulusan karier seseorang. Dengan melihat seseorang lebih objektif, bahwa semakin berpendidikan seseorang akan semakin baik, atau dengan kata lain orang-orang yang berpendidikan tinggi akan memiliki pemikiran yang lebih baik pula, walaupun dalam kenyataannya tidak selalu benar dalam perusahaan.
4. Prestasi
Prestasi dapat saja terjadi dari akumulasi pengalaman, pendidikan dan lingkungan kerja yang baik. Namun prestasi yang baik tentunya merupakan usaha yang kuat dari dalam diri seseorang, walaupun ada keterbatasan pendidikan, pengalaman dan dukungan rekan-rekan sekerja. Pengaruh prestasi dalam menentukan jenjang akan semakin jelas terlihat bila indikator atau standar untuk menduduki jabatan tertentu dominan berdasarkan prestasi.
5. Nasib
Nasib turut menentukan, walaupun porsinya sangat kecil, bahkan para ahli mengatakan faktor nasib berpengaruh terhadap keberhasilan hanya 10% saja. Ada faktor nasib yang turut mempengaruhi harus kita yakini adanya, karena dalam kenyataannya ada yang berprestasi tetapi tidak pernah mendapat peluang untuk dipromosikan.

Sedangkan menurut Siagian (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan adalah:

1. Prestasi Kerja.
Faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya.
2. Pengenalan oleh pihak lain.
Pengenalan oleh pihak lain adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja seorang pegawai.
3. Kesetiaan pada organisasi.
Kesetiaan pada organisasi merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.
4. Pembimbing dan sponsor.
Pembimbing adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam institusi pendidikan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.
5. Dukungan para bawahan.
Dukungan para bawahan merupakan suatu dukungan yang dapat diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.
6. Kesempatan untuk bertumbuh.
Kesempatan untuk bertumbuh merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan melanjutkan jenjang pendidikannya.
7. Pengunduran diri.
Pengunduran diri merupakan keputusan seorang karyawan untuk berhenti bekerja dan beralih ke institusi pendidikan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir.

2.1.3.4 Indikator Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir, menurut Handoko (2021) mengemukakan ada 3 dimensi dalam pengembangan karir, yaitu pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja, adapun dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Pendidikan.
Pendidikan merupakan salah satu faktor penentu sikap seseorang. Pendidikan seseorang memiliki hubungan yang erat dengan apa yang ia pikirkan dan kerjakan. Semakin baik pendidikan seseorang, semakin baik

pula ia melakukan pekerjaannya. Juga, semakin baik pendidikan seseorang, semakin sadar pula ia melakukan suatu pekerjaan dengan sempurna. Pendidikan adalah tanggapan karyawan terhadap kesesuaian jenjang dan jenis pendidikan yang dimiliki dengan pekerjaan yang dilakukan, yang diukur dengan indikator:

- a. Latar Belakang Pendidikan Latar belakang pendidikan adalah kesesuaian jenjang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan untuk mengikuti pelatihan.
 - b. Wawasan Pengetahuan Wawasan pengetahuan adalah pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dalam meningkatkan kompetensi.
2. Pelatihan.
- Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para pegawai. Indikator pelatihan adalah sebagai berikut:
- a. Frekuensi pelatihan Frekuensi pelatihan adalah ukuran yang menunjukkan jumlah atau kuantitas besarnya atau seringnya dilakukan suatu pelatihan untuk karyawan di dalam perusahaan.
 - b. Keahlian tertentu Keahlian tertentu merupakan kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap sebuah peran tertentu. Hal itu adalah kemampuan yang dapat dipindahkan dari satu orang ke orang yang lain.
3. Pengalaman kerja.
- Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Indikator pengalaman kerja adalah sebagai berikut:
- a. Masa bekerja Masa kerja adalah rentang waktu yang telah ditempuh oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, selama waktu itulah banyak pengalaman dan pelajaran yang diperoleh.
 - b. Penguasaan pengetahuan Penguasaan Pengetahuan adalah penguasaan terhadap kemampuan yang berkaitan dengan keluasan dan kedalaman pengetahuan, meliputi pemahaman terhadap pengembangan diri dan profesi.
 - c. Keterampilan Keterampilan adalah suatu kemampuan dan kapasitas yang diperoleh melalui usaha yang disengaja, sistematis, dan berkelanjutan untuk secara lancar dan adaptif melaksanakan aktivitas-aktivitas yang kompleks atau fungsi pekerjaan yang melibatkan ide-ide (keterampilan kognitif), hal-hal (keterampilan teknis), dan orang-orang (keterampilan interpersonal).

Menurut Simamora (2017) dimensi dan indikator pengembangan karir meliputi:

1. Mutasi, seperti Promosi, Rotasi dan Demosi.

2. Seleksi, seperti Penerimaan pendahuluan via surat lamaran, Psikotes , Wawancara seleksi, Tes keseatan, Wawancara oleh penyelia dan Keputusan penerimaan.
3. Penempatan, seperti Pendidikan, Pengetahuan kerja, Keterampilan kerja, Pengalaman kerja.
4. Pendidikan, seperti Tingkat pendidikan yang di syartkan dan Pendidikan alternatif.
5. Pelatihan, seperti Instruktur, Peserta, Materi, Metode, Tujuan dan Sasaran.

2.1.4 Kesejahteraan Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kesejahteraan Karyawan

Dalam usaha meningkatkan Kinerja Karyawan, perusahaan akan lebih mudah jika berhasil mensejahterakan karyawannya. Kesejahteraan karyawan merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya guna meningkatkan antusias semangat kerja pada karyawan (Lestari et al., 2020). Menurut (Hasibuan, 2017) kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan. Pendapat lainnya menyatakan Kesejahteraan adalah salah satu aspek yang cukup penting untuk menjaga dan membina terjadinya stabilitas sosial dan ekonomi, dimana kondisi tersebut juga diperlukan untuk meminimalkan terjadinya kecemburuan sosial dalam masyarakat (Saidah, 2021).

Adapun menurut (Makutika et al., 2018) Pemberian kesejahteraan merupakan salah satu cara yang efektif untuk memelihara sikap karyawan agar merasa puas, nyaman serta senang dalam bekerja. Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan dalam meraih hidup karena mampu memenuhi kebutuhan karyawan (Hasibuan, 2020).

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan indikator keberhasilan dalam mencapai kehidupan yang baik, karena

kesejahteraan ini memungkinkan pemenuhan kebutuhan karyawan. Ketika karyawan merasa puas, nyaman, dan senang dalam bekerja, mereka cenderung memiliki sikap yang lebih positif dan produktif.

2.1.4.2 Faktor faktor yang mempengaruhi Kesejahteraan Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan menurut (Syaripuddin, 2015) yaitu:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja: Meskipun hukum ekonomi, namun tidak bisa ditetapkan secara mutlak ke dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi. Untuk pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan yang tinggi dan jumlah tenaga kerjanya langka, maka kesejahteraan cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai penawaran yang melimpah, kesejahteraan yang diberikan cenderung rendah.
2. Organisasi buruh: Ada tidaknya organisasi buruh, serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi terbentuknya tingkat kesejahteraan yang diberikan. Adanya serikat buruh yang kuat, yang berarti posisi bergainig karyawan juga kuat dan akan menaikkan tingkat kesejahteraan demikian pula sebaliknya.
3. Kemampuan untuk membayar: Meskipun mungkin serikat buruh menuntut kesejahteraan yang tinggi, tetapi akhirnya realisasi pemberian kesejahteraan akan tergantung juga pada kemampuan membayar dari perusahaan. Bagi perusahaan, kesejahteraan merupakan salah satu komponen biaya produksi. Tingginya kesejahteraan akan mengakibatkan kerugian perusahaan, maka perusahaan tidak kan mampu memenuhi fasilitas karyawan.
4. Produktivitas: Kesejahteraan sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula upah yang akan dia terima. Presatasi ini biasanya dinyatakan sebagai produktivitas. hanya yang menjadi masalah adalah belum ada kesepakatan dalam menghitung produktivitas.
5. Biaya hidup: Faktor lain yang perlu dipertimbangkan adalah biaya hidup. Di kota-kota besar, di mana biaya hidup tinggi, kesejahteraan cenderung tinggi. Dengan demikian biaya hidup merupakan “batas penerimaan kesejahteraan” dari para karyawan.
6. Pemerintah: Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya kesejahteraan yang diberikan.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan menurut (Hasibuan, 2022) adalah:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.
2. Kemampuan dan Ketersediaan Perusahaan.
3. Serikat buruh/Organisasi Karyawan.
4. Semangat kerja karyawan.
5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya.
6. Biaya hidup (*cost of living*).
7. Posisi Jabatan karyawan.
8. Pendidikan dan pengalaman karyawan.
9. Kondisi perekonomian nasional.
10. Jenis dan sifat pekerjaan.

2.1.4.3 Tujuan Kesejahteraan Karyawan

Menurut (Hasibuan, 2022) tujuan program kesejahteraan karyawan meliputi:

1. Meningkatkan kesetiaan dan ketertarikan (komitmen) karyawan terhadap perusahaan.
2. Memberikan ketenangan, keamanan, dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya.
3. Memotivasi gairah kerja, disiplin, dan produktivitas kerja karyawan.
4. Mencegah perputaran karyawan (turnover) yang tinggi dengan memberikan jaminan yang kompetitif.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang harmonis di dalam perusahaan.

Sedangkan menurut (Anshori, 2020) adapun untuk tujuan kesejahteraan karyawan adalah:

1. Agar produktivitas pegawai menjadi lebih baik.
2. Merupakan alat pengusahaan tenaga kerja.
3. Untuk memperbaiki moral pegawai.
4. Agar hubungan manusia menjadi lebih baik.
5. Sebagai cara untuk mengurangi perpindahan tenaga kerja.

2.1.4.4 Indikator Kesejahteraan Karyawan

Menurut (Pratiwi, 2021) adapun untuk indikator dari kesejahteraan karyawan ini adalah:

1. Tunjangan yang menggantikan penghasilan: Tunjangan jabatan, Tunjangan perbaikan penghasilan.
2. Tunjangan yang memberikan rasa aman: Jaminan sosial seperti asuransi kesehatan/ASKES, Tunjangan perjalanan dinas.
3. Tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan bagi karyawan: Program pelatihan, Fasilitas pemberian kredit, Fasilitas inventaris kendaraan jabatan, Tunjangan anak.

Sedangkan menurut (Lestari et al., 2020) terdapat tiga indikator kesejahteraan karyawan yaitu:

1. Jumlah pendapatan
2. Pendidikan yang semakin tinggi dan berkualitas
3. Kualitas kesehatan yang semakin baik.

2.2 Kerangka Berpikir Konseptual

2.2.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Dalam melakukan suatu pekerjaan bagi setiap karyawan perusahaan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu rasa semangat atau kegairahan dalam melakukan pekerjaan, ada dua rangsangan motivasi yaitu dari dalam diri karyawan itu sendiri dan dari faktor luar karyawan. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktifitas perusahaan, tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai, sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya ”.

Motivasi atau dorongan untuk bekerja sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi karyawan dalam perusahaan. Menurut Tupti & Arif (2019) motivasi dalam bekerja sangat penting diberikan kepada karyawan yang ada di dalam perusahaan, karena jika perusahaan ingin mudah dalam mencapai tujuan maka perusahaan juga harus melakukan motivasi pada karyawannya. Motivasi berfungsi sebagai dorongan (stimulus) yang membuat karyawan bersemangat, fokus, dan produktif, yang akhirnya menghasilkan perasaan senang serta kepuasan atas hasil kerja mereka. Semakin tinggi motivasi, semakin tinggi pula kepuasan kerja (Lawren, 2023).

Menurut (Rasyid, 2020); (Lelawati et al., 2024); (Harahap, 2020) dan (Harahap, 2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.2.2 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang (Bahri, 2017). Tentunya pentingnya pengembangan karir ini erat hubungannya dengan kinerja karyawan. Semakin jelas pelaksanaan pengembangan karir dalam suatu instansi akan meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai merasa puas, meningkatnya semangat kerja, loyalitas, dan kreativitas pegawai. Pengembangan karir berpusat pada sekitar kebutuhan yang dihubungkan dengan kegiatan dan minat karyawan sehingga karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik.

Dengan adanya pengembangan karir pegawai ini maka masalah yang dihadapi perusahaan dapat teratasi dan bagi karyawan sendiri dengan adanya pengembangan pegawai maka keahlian mereka semakin meningkat dan pegawai bisa menyelesaikan tugas yang sulit di perusahaan dengan baik, dengan meningkatnya kinerja pegawai yang dilakukan maka perusahaan akan memberikan rewards kepada pegawai yang akan menambah kepuasan pegawai dalam bekerja.

Pengembangan karir sering dianggap sebagai faktor motivator. Jika terpenuhi, ini akan meningkatkan kepuasan dan memotivasi karyawan untuk berkinerja lebih tinggi. Program pengembangan yang baik seperti promosi, pelatihan, dan kejelasan jenjang karir meningkatkan motivasi, keterikatan, dan kepuasan karyawan (Krisdayani, 2021).

Menurut (Bahri, 2017); (Hutabarat et al., 2018) dan (Jufrizen, 2019) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.2.3 Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja

Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan dalam meraih hidup karena mampu memenuhi kebutuhan karyawan (Hasibuan, 2020). Oleh karena itu kesejahteraan harus diperhatikan oleh pihak perusahaan bukan hanya sebagai kewajiban juga upaya untuk meningkatkan kinerja perusahaan sehingga menjadi lebih baik, unggul dan dapat bersaing di era global ini. Kesejahteraan karyawan, baik jasmani maupun rohani, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; peningkatan kesejahteraan mendorong kepuasan yang lebih tinggi. Kesejahteraan yang dirasa adil (sesuai kontribusi) meningkatkan rasa dihargai, memicu kepuasan dan loyalitas (Lala et al., 2024).

Menurut (Mayang, 2026) dan (Ernawati et al., 2025) yang menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.2.4 Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja

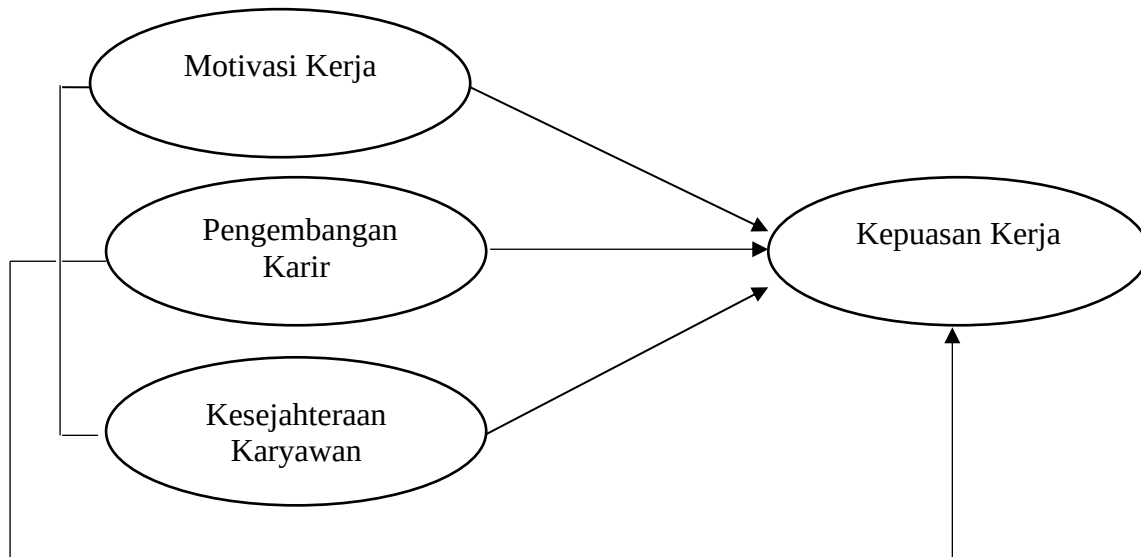
Kepuasan kerja atau job statisfication karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini mencerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2022).

Menurut (Sutrisno, 2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji perusahaan dan manajemen kompensasi dengan tujuan untuk kesejahteraan karyawan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja dan aspek sosial pekerjaan dan motivasi. Disamping itu faktor pengembangan karier dan motivasi kerja yang baik tentunya merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mendorong kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan, pengembangan karier memberikan dampak langsung terhadap karyawan yang dapat memacu kinerja maupun kepuasan kerja karyawan untuk dapat meluangkan seluruh tenaga dan pikirannya dalam melakukan pekerjaan.

2.2.5 Kerangka Berpikir Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertitik tolak dari latar belakang masalah. Masalah yang diambil tersebut kemudian disajikan dalam bentuk judul yang memiliki dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Berdasarkan setelah

pustaka yang dikembangkan diatas maka sebuah kerangka konseptual teoritis dapat dikembangkan seperti yang disajikan dalam diagram berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2016) Adapun hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh secara parsial Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan.
2. Ada pengaruh secara parsial Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan.
3. Ada pengaruh secara parsial Kesejahteraan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan.
4. Ada pengaruh secara simultan Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (atau lebih) tersebut. Di mana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2016) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.” Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution et al., 2020).

3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut (Sugiyono, 2016). Adapun definisi dari variabel diatas adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	No. Item Pernyataan
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah sesuatu sikap yang menggambarkan perasaan seseorang dari suatu pekerjaan, lingkungan kerja, hubungan antara teman kerja, kompensasi, hingga kepuasan pada aspek promosi	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan Kerja (Afandi, 2018)	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10

Motivasi Kerja (X ₁)	Motivasi kerja adalah dorongan kebutuhan yang ada pada diri pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.	1. Kerja Keras 2. Orientasi Masa Depan 3. Usaha Untuk Maju 4. Ketekunan 5. Pemanfaatan Waktu (Mangkunegara, 2021)	11,12 13,14 15,16 17,18 19,20
Pengembangan Karir (X ₂)	Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dapat di lakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan.	1. Pendidikan 2. Pelatihan 3. Pengalaman kerja (Handoko, 2021)	21, 22 23,24 25,26
Kesejahteraan Karyawan (X ₃)	Kesejahteraan karyawan merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawanya guna meningkatkan antusias semangat kerja pada karyawan	1. Jumlah pendapatan 2. Pendidikan yang semakin tinggi dan berkualitas 3. Kualitas kesehatan yang semakin baik (Lestari et al., 2020)	27,28 29,30 31,32

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan yang beralamat di Jl. Pasar Nippon, Paya Pasir, Medan Marelan, Kota Medan, Sumatera Utara 20255

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan bulan Januari 2026 sampai Juni 2026

Tabel 3.2
Rincian Waktu Penelitian

Kegiatan Penelitian	Tahun 2026																			
	Febr				Maret				April				Mei				Jun			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Observasi Awal	■																			
Pengajuan Judul		■																		
Penulisan Proposal			■	■	■	■														
Bimbingan dan Revisi Proposal					■	■	■	■												
Seminar Proposal									■											
Penyempurnaan Proposal									■	■	■									
Pengumpulan Data										■	■	■	■							
Pengolahan dan Analisis Data													■	■	■	■				
Bimbingan dan Revisi Skripsi																■	■	■	■	
Sidang Skripsi																				■

Sumber: data diolah peneliti.

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan yang berjumlah 60 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016) . Menurut Suharsimi (2022) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25%. Dimana sampel yang digunakan berupa sampel jenuh, yaitu menggunakan seluruh populasi untuk sampel penelitian yaitu sebanyak 60 karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan .

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2016) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi. Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi. Teknik

dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah karyawan dan data tentang gambaran umum PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan dan data lain yang mendukung.

2. Kuesioner (Angket)

Menurut (Sugiyono, 2016) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat mengenai pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Adapun dalam penyebaran kuesioner yang dapat dilakukan peneliti dengan menggunakan jenis skala likert, dimana pengukuran untuk skala likert dengan bentuk checklist dimana untuk pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

Tabel 3.3
Skala Likert

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

3.6 Instrument Validitas dan Reliabilitas Data

3.6.1 Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya setiap butir pertanyaan yang diberikan kepada responden didalam mendefinisikan suatu variabel. Instrument dapat dinyatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek diteliti (Sugiyono, 2016).

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam rumus *Korelasi Product Moment* dari pearson, dengan ketentuan:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.

Dimana untuk hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1.	0,741	0,254	Valid
2.	0,583	0,254	Valid
3.	0,645	0,254	Valid
4.	0,591	0,254	Valid
5.	0,726	0,254	Valid
6.	0,660	0,254	Valid
7.	0,696	0,254	Valid
8.	0,638	0,254	Valid
9.	0,688	0,254	Valid
10.	0,864	0,254	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah, 2026

Dimana untuk hasil uji validitas untuk variabel pengembangan karir dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Instrumen Pengembangan Karir

No Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1.	0,779	0,254	Valid
2.	0,746	0,254	Valid
3.	0,794	0,254	Valid
4.	0,756	0,254	Valid
5.	0,813	0,254	Valid
6.	0,779	0,254	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah, 2026

Dimana untuk hasil uji validitas untuk variabel kesejahteraan karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Kesejahteraan Karyawan

No Pertanyaan	r _{hitung}	r _{table}	Status
1.	0,764	0,254	Valid
2.	0,767	0,254	Valid
3.	0,772	0,254	Valid
4.	0,710	0,254	Valid
5.	0,624	0,254	Valid
6.	0,676	0,254	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah, 2026

Dimana untuk hasil uji validitas untuk variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja

No Pertanyaan	r _{hitung}	r _{table}	Status
1.	0,699	0,254	Valid
2.	0,715	0,254	Valid
3.	0,715	0,254	Valid
4.	0,799	0,254	Valid
5.	0,731	0,254	Valid
6.	0,750	0,254	Valid
7.	0,726	0,254	Valid
8.	0,711	0,254	Valid
9.	0,835	0,254	Valid
10.	0,778	0,254	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah, 2026

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (motivasi kerja, pengembangan karir dan kesejahteraan karyawan terhadap kepuasan kerja) yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabilitas atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran penelitian ini dilakukan dengan cara *one shot* (Pengukuran sekali saja). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,70. Apabila alpha

mendekati satu, maka reliabilitas datanya semakin terpercaya (Ghozali, 2022).

Kriteria pengujiannya:

- a. Jika nilai *Cronbach Alfa* $\geq 0,60$ maka reabilitas cukup baik.
- b. Jika nilai *Cronbach Alfa* $\leq 0,60$ maka reabilitas cukup baik.

Tabel 3.8
Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,874	Reliabel
Pengembangan Karir	0,867	Reliabel
Kesejahteraan Karyawan	0,810	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,911	Reliabel

Sumber: Data Penelitian Diolah, 2026

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas instrument mengenai motivasi kerja (Variabel X_1) sebesar 0,935 (reliabel), Instrument pengembangan karir (variabel X_2) sebesar 0,867 (reliabel), Instrument kesejahteraan karyawan (variabel X_3) sebesar 0,810 (reliabel) dan kepuasan kerja (variabel Y) sebesar 0,911 (reliabel).

3.7 Teknik Analisis Data

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

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian regresi dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Menurut (Ghozali, 2022) model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Ada empat pengujian dalam uji asumsi klasik yang terdiri dari:

a. Uji Normalitas Data

Menurut (Ghozali, 2022) tujuan dilakukan uji normalitas adalah : “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik”.

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal *probability* plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya, dasar pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah pengujian untuk melihat apakah terdapat korelasi antara variabel independen, jika terjadi korelasi antara variabel independen maka hal ini berarti terdapat multikolinieritas dan persamaan regresi ganda yang akan terbentuk tidak dapat digunakan untuk peramalan. Menurut (Ghozali, 2022) uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1, dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian untuk melihat apakah dalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari *residual* suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Suatu model regresi yang baik harus bebas dari masalah heterokedastisitas. Menurut (Ghozali, 2022) uji heterokedastisitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan dengan pengamatan lainnya.

Untuk menguji ada tidaknya masalah heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat apakah terdapat pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara *SRESID* dan *ZPRED* dimana sumbu Y adalah *residual* dan sumbu X adalah X yang telah diprediksi. Apabila terdapat pola tertentu secara teratur pada grafik *scatterplot* maka terdapat indikasi bahwa terdapat heterokedastisitas. Apabila tidak terdapat pola yang jelas, maka tidak terdapat heterokedastisitas.

2. Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan uji regresi ganda untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara motivasi, pengembangan karir dan kesejahteraan karyawan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun secara simultan. Teknik analisis berganda ini dilakukan dengan bantuan *software* statistik yaitu SPSS 23. Dalam metode analisis data ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan spesifikasi model sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Variabel Kepuasan Kerja
a	= Konstanta
X ₁	= Variabel Motivasi
X ₂	= Variabel Pengembangan Karir
X ₃	= Variabel Kesejahteraan Karyawan
b	= Koefisien regresi
e	= Variabel pengganggu

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2022). Dimana uji t mencari t_{hitung} dan membandikan dengan t_{tabel} apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t, dengan rumus:

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

Dimana:

t_{hitung}	= Nilai t
r	= Nilai Koefisien korelasi
n	= Jumlah Sampel

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- 1) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap dependen.
- 2) Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen.

4. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2022).

Uji F dapat dihitung dengan rumus:

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

Dimana:

- F_h = Selanjutnya dibandingkan dengan F tabel
- n = Jumlah sampel
- k = Jumlah variabel
- R^2 = Koefisien korelasi ganda

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- a. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

5. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) pada intinya mengukur ketepatan atau kecocokan garis regresi yang dibentuk dari hasil pendugaan terhadap hasil yang diperoleh. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Menurut (Ghozali, 2022) uji koefisien determinasi (uji R^2) digunakan untuk persentase sumbangan

pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

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

Dimana:

KD = Koefisien Determinan

R^2 = Determinan

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel (X_1), 6 pertanyaan untuk variabel (X_2), 6 pertanyaan untuk variabel (X_3) dan 10 pertanyaan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X_1 , adalah motivasi kerja, yang menjadi variabel X_2 adalah pengembangan karir, yang menjadi variabel X_3 adalah kesejahteraan karyawan dan variabel kepuasan kerja (Y). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 60 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

4.1.1.1 Karakteristik Responden

1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Perempuan	20 orang	33 %
2	Laki-Laki	40 orang	67 %
	Jumlah	60 orang	100%

Sumber: data yang diolah, 2026

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja di PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan terdiri dari 20 orang perempuan (33%) dan laki-laki sebanyak 40 orang laki-laki (67%) dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan adalah laki-laki, hal ini menunjukkan pertanggung jawaban pekerjaan dibebankan kepada laki-laki.

2. Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang berusia, 20-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun dan usia di atas 51 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	20 – 30 tahun	17 orang	28%
2.	31– 40 tahun	30 orang	50%
3.	41 – 50 tahun	10 orang	17%
4.	Di atas 51 tahun	3 orang	5%
Jumlah		60 orang	100%

Sumber: data yang diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.2 di atas yakni deskripsi responden berdasarkan usia, dimana kelompok usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah responden yang berusia antara 31– 40 tahun yakni sebanyak 30 orang (50%), kemudian disusul responden yang berusia antara 20-30 tahun dengan jumlah responden sebanyak 17 orang (28%), dimana karyawan yang produktif dalam menjalankan pekerjaan berada diusia muda.

3. Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan

Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden menurut Jenis Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA	15 orang	25%
2.	D-3	11 orang	19%
3.	S1(Starat 1)	32 orang	53%
4.	S2 (Strata 2)	2 orang	3%
Jumlah		60 orang	100%

Sumber: data yang diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.3 di atas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang

pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah sarjana (S1), yakni sebanyak 32 orang atau 53%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan karyawan yang bekerja adalah Sarjana, hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki keahlian dan keterampilan yang lebih baik berada pada pendidikan Sarjana.

4. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan atas responden yang bekerja kurang dari 1 tahun, 1 sampai 3 tahun, 4 sampai 5 tahun dan atas 5 tahun, untuk hasil selengkapnya dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Kurang dari 1 tahun	16 orang	27%
2.	1– 3 tahun	34 orang	57%
3.	4 – 5 tahun	8 orang	13%
4.	Di atas 5 tahun	2 orang	3%
Jumlah		60 orang	100%

Sumber: data yang diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.4 di atas yakni deskripsi responden berdasarkan masa kerja, dimana kelompok masa kerja responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah responden berada diantara 1– 3 tahun yakni sebanyak 34 orang (57%), kemudian disusul responden yang berusia kurang dari 1 tahun dengan jumlah responden sebanyak 16 orang (27%).

4.1.2 Analisa Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini akan dibahas mengenai deskripsi data masing-masing variabel penelitian dan pengaruh 3 variabel bebas yaitu variabel motivasi kerja (X_1), variabel pengembangan karir (X_2), variabel kesejahteraan karyawan (X_3) dengan satu variabel dependen kepuasan kerja (Y).

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan sebagai berikut:

Tabel 4.5
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	33	31	52	6	10	3	5	0	0	60	100
2	13	22	40	67	5	8	2	3	0	0	60	100
3	18	30	32	53	8	13	2	3	0	0	60	100
4	15	25	34	57	9	15	2	3	0	0	60	100
5	19	32	35	58	4	7	2	3	0	0	60	100
6	20	33	33	55	4	7	3	5	0	0	60	100
7	23	38	27	45	9	15	1	2	0	0	60	100
8	17	28	34	57	7	12	2	3	0	0	60	100
9	15	25	35	58	6	10	3	5	1	2	60	100
10	21	35	31	52	6	10	1	2	1	2	60	100

Sumber: data yang diolah, 2026

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai selalu berusaha sekuat tenaga dan fokus seperti yang diajarkan atasan dalam mengerjakan tugas agar hasil yang dicapai sangat memuaskan dan optimal, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang dengan persentase sebesar 52%.
2. Dari jawaban kedua mengenai selalu bekerja keras untuk mencapai kinerja yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang dengan persentase sebesar 67%.
3. Dari jawaban ketiga mengenai termotivasi untuk berkontribusi diperusahaan dengan baik demi mencapai masa depan yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang dengan persentase sebesar 53%.

4. Dari jawaban keempat mengenai berorientasi pada masa depan untuk mencapai hasil yang baik dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang dengan persentase sebesar 57%.
5. Dari jawaban kelima mengenai berusaha sekuat tenaga untuk maju dengan meningkatkan kinerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 58%.
6. Dari jawaban keenam mengenai berusaha untuk meningkatkan kinerja saya agar golongan saya ikut meningkat, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang dengan persentase sebesar 55%.
7. Dari jawaban ketujuh mengenai selalu menekuni segala pekerjaan yang saya kerjakan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 45%.
8. Dari jawaban kedelapan mengenai mengutamakan ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang dengan persentase sebesar 57%.
9. Dari jawaban kesembilan mengenai berusaha memanfaatkan waktu sebaik mungkin untuk mengerjakan pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 58%.
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 orang dengan persentase sebesar 52%.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa motivasi kerja melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan

memiliki pengaruh kuat dalam kepuasan kerja karyawan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju.

Tabel 4.6
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Pengembangan Karir

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	25	32	53	10	17	3	5	0	0	60	100
2	13	22	30	50	16	27	1	2	0	0	60	100
3	11	18	40	67	8	13	1	2	0	0	60	100
4	10	17	35	58	13	22	2	3	0	0	60	100
5	9	15	38	63	10	17	1	2	2	3	60	100
6	10	17	42	70	5	8	3	5	0	0	60	100

Sumber: data yang diolah, 2026

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai selalu berusaha sekuat tenaga dan fokus seperti yang diajarkan atasan dalam mengerjakan tugas agar hasil yang dicapai sangat memuaskan dan optimal, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang dengan persentase sebesar 53%.
2. Dari jawaban kedua mengenai selalu bekerja keras untuk mencapai kinerja yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar 50%.
3. Dari jawaban ketiga mengenai termotivasi untuk berkontribusi diperusahaan baik demi mencapai masa depan yang baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang dengan persentase sebesar 67%.
4. Dari jawaban keempat mengenai berorientasi pada masa depan untuk mencapai hasil yang baik dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 58%.

5. Dari jawaban kelima mengenai berusaha sekuat tenaga untuk maju dengan meningkatkan kinerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 38 orang dengan persentase sebesar 63%.
6. Dari jawaban keenam mengenai berusaha untuk meningkatkan kinerja saya agar golongan saya ikut meningkat, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang dengan persentase sebesar 70%.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa pengembangan karir melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat dalam kepuasan kerja karyawan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju.

Tabel 4.7
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kesejahteraan Karyawan

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	20	35	58	9	15	4	7	0	0	60	100
2	9	15	33	55	16	27	2	3	0	0	60	100
3	12	20	32	53	16	27	0	0	0	0	60	100
4	16	27	28	47	13	22	2	3	1	2	60	100
5	12	20	40	67	8	13	0	0	0	0	60	100
6	12	20	32	53	14	23	2	3	0	0	60	100

Sumber: data yang diolah, 2026

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai tingkat pendidikan menjadi salah satu syarat untuk duduk di sebuah jabatan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 58%.
2. Dari jawaban kedua mengenai seseorang yang berpendidikan tinggi belum tentu mempunyai jabatan yang tinggi pula, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang dengan persentase sebesar 55%.

3. Dari jawaban ketiga mengenai dalam progam pelatihan para peserta termotivasi untuk memberikan yang terbaik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang dengan persentase sebesar 53%.
4. Dari jawaban keempat mengenai pelatihan dapat mendorong inisiatif dan kreativitas, mayoritas menjawab setuju sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar 47%.
5. Dari jawaban kelima mengenai pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara efisien, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang dengan persentase sebesar 67%.
6. Dari jawaban keenam mengenai pengalaman kerja dapat mengurangi kesalahan dilakukan pada saat pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 orang dengan persentase sebesar 53%.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa kesejahteraan karyawan melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat dalam kepuasan kerja karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju.

Tabel 4.8
Deskripsi Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	32	33	55	6	10	2	3	0	0	60	100
2	14	23	34	57	8	13	4	7	0	0	60	100
3	13	22	36	60	9	15	2	3	0	0	60	100
4	15	25	33	55	9	15	3	5	0	0	60	100
5	12	20	35	58	10	17	2	3	1	2	60	100
6	9	15	40	67	9	15	2	3	0	0	60	100
7	16	27	34	57	10	17	0	0	0	0	60	100
8	13	22	36	60	9	15	2	3	0	0	60	100
9	39	65	14	23	3	5	4	7	0	0	60	100
10	39	65	14	23	6	10	0	0	1	2	60	100

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang dengan persentase sebesar 55%.
2. Dari jawaban kedua mengenai selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang dengan persentase sebesar 57%.
3. Dari jawaban ketiga mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang dengan persentase sebesar 60%.
4. Dari jawaban keempat mengenai mampu bekerja mencapai/melebihi target yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 orang dengan persentase sebesar 55%.
5. Dari jawaban kelima mengenai tidak pernah terlambat masuk kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 58%.
6. Dari jawaban keenam mengenai masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 orang dengan persentase sebesar 67%.
7. Dari jawaban ketujuh mengenai dapat memberi nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 orang dengan persentase sebesar 57%.

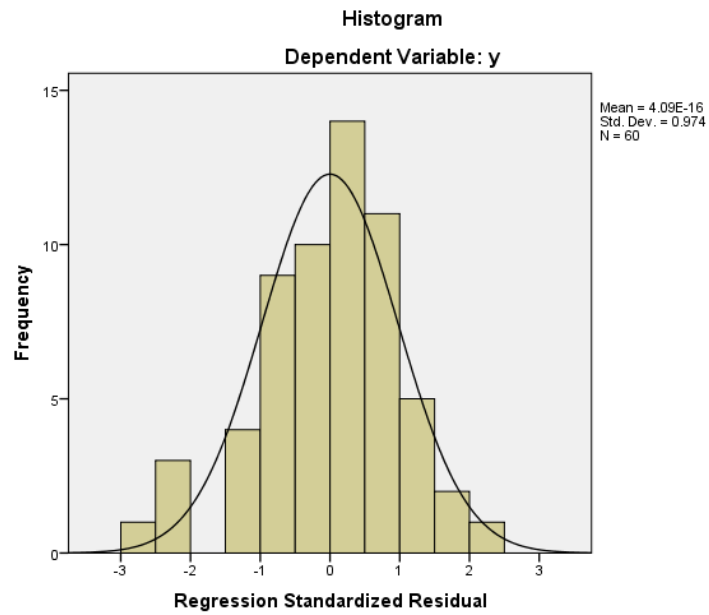
8. Dari jawaban kedelapan mengenai dapat berprestasi dalam pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang dengan persentase sebesar 60%.
9. Dari jawaban kesembilan mengenai dapat menyelesaikan pekerjaan anda tanpa perlu bantuan orang lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang dengan persentase sebesar 65%.
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai dapat memahami setiap pekerjaan saya sendiri, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang dengan persentase sebesar 65%.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa kepuasan kerja karyawan melalui penyebaran kuesioner dilakukan memiliki pengaruh kuat. Terbukti dengan jawaban yang lebih mendominasi menjawab setuju.

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

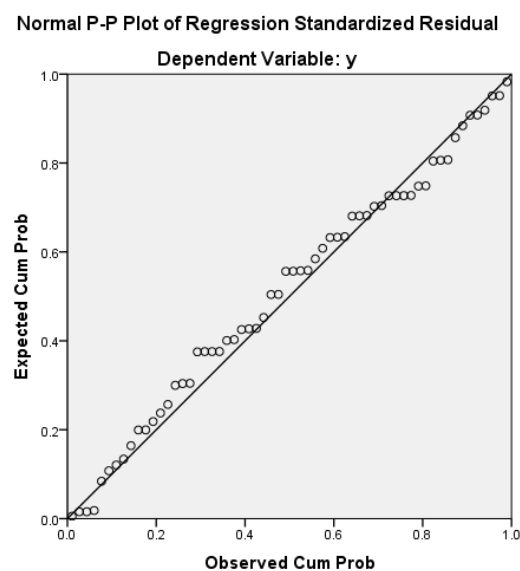
1. Uji Normalitas

Uji normalitas menguji data variabel bebas dan data variabel terikat pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji histogram dan uji normal probability plot. Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan program SPSS 23 sebagai berikut:



Gambar 4.1
Grafik Histogram

Berdasarkan tampilan gambar 4.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *dependent* dan *regression standarized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2
Penelitian menggunakan P-Plot

Berdasarkan gambar grafik 4.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

Tabel 4.9
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.96147050
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.062
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil pengujian uji normalitas dengan uji *Kolmogorof-Smirnov* yang tersaji pada tabel 4.9, memperlihatkan besarnya test signifikan diatas 0,05 atau 5% yaitu 0,200. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai seluruh variabel memiliki distribusi normal

2. Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi model regresi linier adalah tidak terdapat korelasi yang sempurna atau korelasi tidak sempurna tetapi sangat tinggi pada variabel-variabel bebasnya. Uji multikolinieritas mengukur tingkat keeratan tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi. Multikolinieritas dapat diketahui dengan menunjukkan adanya nilai *tolerance* <0.10 atau sama dengan nilai VIF >10. Hasil dari uji multikolinieritas dengan menggunakan program SPSS 23 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.045	3.367		.310	.758		
	x1	.399	.113	.365	3.524	.001	.456	2.192
	x2	.600	.185	.361	3.245	.002	.397	2.521
	x3	.398	.194	.224	2.054	.045	.412	2.428

a. Dependent Variable: y

Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2026

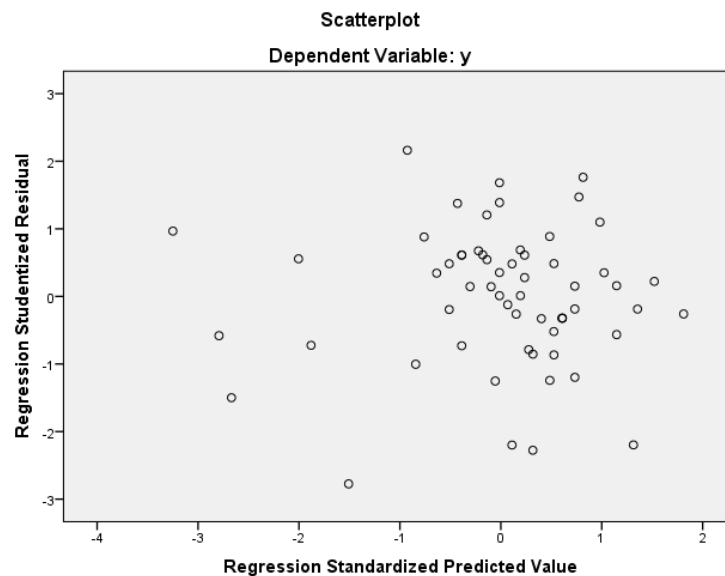
Pada Tabel 4.10 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,456 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,192 lebih kecil dari 10.
2. Pengembangan karir (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,397 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,521 lebih kecil dari 10.
3. Kesejahteraan karyawan (X_3) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,412 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,428 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel motivasi kerja, pengembangan karir dan kesejahteraan karyawan bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan suatu pengujian yang dilakukan untuk menguji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar 4.3
Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 4.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas Sehingga data tersebut memiliki makna bahwa varian dari residual bersifat konstan atau model regresi layak digunakan untuk pengujian selanjutnya.

4.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11
Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.045	3.367		.310	.758				
x1	.399	.113	.365	3.524	.001			.456	2.192
x2	.600	.185	.361	3.245	.002			.397	2.521
x3	.398	.194	.224	2.054	.045			.412	2.428

a. Dependent Variable: y

Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 1,045 + 0,399X_1 + 0,600X_2 + 0,398X_3 + e$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

1. Konstanta = 1,045.

Jika variabel motivasi kerja, pengembangan karir dan kesejahteraan karyawan diasumsikan tetap maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 1,045.

2. Koefisien Motivasi Kerja X_1 .

Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,399. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 kali untuk motivasi kerja akan diikuti terjadi kenaikan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,399.

3. Koefisien Pengembangan Karir X_2 .

Nilai koefisien pengembangan karir sebesar 0,600. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 kali untuk pengembangan karir akan diikuti terjadi kenaikan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,600.

4. Koefisien Kesejahteraan Karyawan X_3 .

Nilai koefisien kesejahteraan karyawan sebesar 0,398. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 kali untuk kesejahteraan karyawan akan diikuti terjadi kenaikan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,398.

4.1.5 Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas motivasi kerja, pengembangan karir dan kesejahteraan karyawan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan maka perlu dilakukan uji t. Pengujian secara parsial dapat dilihat dari

uji t, apabila nilai probabilitasnya $< 0,05$, H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12

Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.045	3.367		.310	.758		
x1	.399	.113	.365	3.524	.001	.456	2.192
x2	.600	.185	.361	3.245	.002	.397	2.521
x3	.398	.194	.224	2.054	.045	.412	2.428

a. Dependent Variable: y

Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2026

Untuk t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik dengan nilai signifikansi 0,05 dengan df (*degree of freedom*) = $n - k$ atau $60 - 3 = 57$ (k adalah jumlah variabel independen dan n adalah jumlah responden). Didapat t_{tabel} sebesar 2,002. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi kerja diperoleh t_{hitung} (3,524) $> t_{\text{tabel}}$ (2,002) dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel pengembangan karir diperoleh t_{hitung} (3,245) $> t_{\text{tabel}}$ (2,002) dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kesejahteraan karyawan diperoleh t_{hitung} (2,054) $> t_{\text{tabel}}$ (2,002) dengan nilai signifikansi sebesar $0,0045 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial

bahwa ada pengaruh signifikan kesejahteraan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan.

4.1.6 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas motivasi kerja, pengembangan karir dan kesejahteraan karyawan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja secara bersama-sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 23 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1366.485	3	455.495	49.295	.000 ^b
	Residual	517.448	56	9.240		
	Total	1883.933	59			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2026

Untuk F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik dengan nilai signifikansi 0,05 dengan df (*degree of freedom*) = $n - k - 1$ atau $60 - 3 - 1 = 56$ (k adalah jumlah variabel independen dan n adalah jumlah responden). Didapat F_{tabel} sebesar 2,77. Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai F_{hitung} (49,295) > F_{tabel} (2,77) dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi kerja, pengembangan karir dan kesejahteraan karyawan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan.

4.1.7 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi motivasi kerja, pengembangan karir dan kesejahteraan karyawan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja secara

simultan dapat diketahui berdasarkan nilai *Adjusted R Square* pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.14
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.852 ^a	.725	.711	3.03976	1.623

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

b. Dependent Variable: y

Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,711 atau 71,1% yang artinya pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir dan kesejahteraan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan sebesar 28,9%, sedangkan sisanya 16,6% variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

4.2 Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kesejahteraan Karyawan), berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi kerja diperoleh t_{hitung} (3,524) > t_{tabel} (2,002) dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan

Dalam melakukan suatu pekerjaan bagi setiap karyawan perusahaan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu rasa semangat atau kegairahan dalam melakukan pekerjaan, ada dua rangsangan motivasi yaitu dari dalam diri karyawan itu sendiri dan dari faktor luar karyawan. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktifitas perusahaan, tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai, sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya ”.

Motivasi atau dorongan untuk bekerja sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi karyawan dalam perusahaan. Menurut Tupti & Arif (2019) motivasi dalam bekerja sangat penting diberikan kepada karyawan yang ada di dalam perusahaan, karena jika perusahaan ingin mudah dalam mencapai tujuan maka perusahaan juga harus melakukan motivasi pada karyawannya. Motivasi berfungsi sebagai dorongan (stimulus) yang membuat karyawan bersemangat, fokus, dan produktif, yang akhirnya menghasilkan perasaan senang serta kepuasan atas hasil kerja mereka. Semakin tinggi motivasi, semakin tinggi pula kepuasan kerja (Lawren, 2023).

Menurut (Rasyid, 2020); (Lelawati et al., 2024); (Harahap, 2020) dan (Harahap, 2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel pengembangan karir diperoleh $t_{hitung} (3,245) > t_{tabel} (2,002)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan

Pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang (Bahri, 2017). Tentunya pentingnya pengembangan karir ini erat hubungannya dengan kinerja karyawan. Semakin jelas pelaksanaan pengembangan karir dalam suatu instansi akan meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai merasa puas, meningkatnya semangat kerja, loyalitas, dan kreativitas pegawai. Pengembangan karir berpusat pada sekitar kebutuhan yang dihubungkan dengan kegiatan dan minat karyawan sehingga karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik.

Dengan adanya pengembangan karir pegawai ini maka masalah yang dihadapi diperusahaan dapat teratasi dan bagi karyawan sendiri dengan adanya pengembangan pegawai maka keahlian mereka semakin meningkat dan pegawai bisa menyelesaikan tugas yang sulit di perusahaan dengan baik, dengan meningkatnya kinerja pegawai yang dilakukan maka perusahaan akan memberikan rewards kepada pegawai yang akan menambah kepuasan pegawai dalam bekerja.

Pengembangan karir sering dianggap sebagai faktor motivator. Jika terpenuhi, ini akan meningkatkan kepuasan dan memotivasi karyawan untuk

berkinerja lebih tinggi. Program pengembangan yang baik seperti promosi, pelatihan, dan kejelasan jenjang karier meningkatkan motivasi, keterikatan, dan kepuasan karyawan (Krisdayani, 2021).

Menurut (Bahri, 2017); (Hutabarat et al., 2018) dan (Jufrizen, 2019) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kesejahteraan karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,054) > t_{tabel} (2,002)$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,0045 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial bahwa ada pengaruh signifikan kesejahteraan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan

Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan dalam meraih hidup karena mampu memenuhi kebutuhan karyawan (Hasibuan, 2020). Oleh karena itu kesejahteraan harus diperhatikan oleh pihak perusahaan bukan hanya sebagai kewajiban juga upaya untuk meningkatkan kinerja perusahaan sehingga menjadi lebih baik, unggul dan dapat bersaing di era global ini. Kesejahteraan karyawan, baik jasmani maupun rohani, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; peningkatan kesejahteraan mendorong kepuasan yang lebih tinggi. Kesejahteraan yang dirasa adil (sesuai kontribusi) meningkatkan rasa dihargai, memicu kepuasan dan loyalitas (Lala et al., 2024).

Menurut (Mayang, 2026) dan (Ernawati et al., 2025) yang menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, pengembangan karir dan kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan. Dengan nilai $F_{hitung} (49,295) > F_{tabel} (2,77)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,711 atau 71,1% yang artinya pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir dan kesejahteraan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan sebesar 28,9%, sedangkan sisanya 16,6% variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

Kepuasan kerja atau job statisfication karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini mencerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2022).

Menurut (Sutrisno, 2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji perusahaan dan manajemen kompensasi dengan tujuan untuk kesejahteraan karyawan, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja dan aspek sosial pekerjaan dan motivasi. Disamping itu faktor pengembangan karier dan motivasi kerja yang baik tentunya merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mendorong kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan,

pengembangan karier memberikan dampak langsung terhadap karyawan yang dapat memacu kinerja maupun kepuasan kerja karyawan untuk dapat meluangkan seluruh tenaga dan pikirannya dalam melakukan pekerjaan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai **Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan**. Responden pada penelitian ini berjumlah 60 responden, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan
2. Secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan
3. Secara parsial Kesejahteraan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan
4. Secara simultan Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kesejahteraan Karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah:

1. Meningkatkan Kepuasan Kerja, perusahaan disarankan dengan memberikan kompensasi yang adil, apresiasi rutin, serta lingkungan kerja yang positif agar karyawan merasa nyaman dan termotivasi.
2. Meningkatkan Motivasi Kerja, perusahaan disarankan dapat memberikan apresiasi, peluang jenjang karier, hubungkan pencapaian kerja dengan

sistem bonus, insentif, atau penghargaan yang adil dan terbuka. Perusahaan juga dapat membangun komunikasi dua dengan mendengarkan masukan, kendala pribadi, atau keluhan tim dengan memberikan empati.

3. Meningkatkan Pengembangan Karir, perusahaan disarankan dapat menyediakan program pelatihan secara rutin serta memperjelas jalur kenaikan jabatan, dan menerapkan sistem evaluasi yang adil dengan meningkatkan keterampilan kerja karyawan agar lebih kompeten dan profesional.
4. Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan, perusahaan disarankan dengan melakukan perbaikan lingkungan kerja, fleksibilitas waktu, serta dukungan kesehatan mental dan fisik. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan
5. Kepada peneliti selanjutnya penulis menyarankan hendaknya menambahkan atau menggunakan variabel-variabel bebas yang mendukung lainnya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Adapun yang menjadi keterbatasan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini terfokus dalam menguji “Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan”, hal-hal lain di luar penelitian tidak termasuk dalam pengujian, termasuk variabel-variabel lain diluar penelitian.

2. Adanya keterbatasan jumlah sampel responden yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga kemungkinan belum sepenuhnya merepresentasikan seluruh populasi karyawan secara menyeluruh.
3. Penggunaan metode penelitian ini hanya menggunakan metode kuantitatif, sehingga belum mampu menggali secara mendalam faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
4. Keterbatasan variabel penelitian variabel yang digunakan hanya meliputi motivasi kerja, pengembangan karir dan kesejahteraan karyawan, sementara masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.
5. Penggunaan kuesioner sebagai instrumen utama data penelitian diperoleh melalui kuesioner yang bergantung pada persepsi responden, sehingga terdapat kemungkinan bias subjektivitas atau ketidaksesuaian antara jawaban dan kondisi sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Nusa Media Yogyakarta.
- Anshori, I. (2020). Hubungan Antara Kesejahteraan dengan Disiplin Kerja Guru. *Jurnal Online Universitas Muhammadiyah Surabaya*, 1(1), 274–282.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswandi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Kayawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.
- Bahri, S, & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Damayanti, W. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara. *Interprof (Jurnal Manajemen) Program Studi Magister Manajemen STIE MURA*, 3(1), 121–135.
- Dessler, G. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Ernawati, Riyani, N., Norwahidah, Wahdaningsih, S., Hainun, & Jatmiko, S. (2025). Pengaruh Kesejahteraan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Tidak Tetap (PTT) di Kantor Kecamatan Tanah Grogot. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 5(3), 625–633.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Ghozali, I. (2022). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat* (7th ed.). Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L. (2019). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Ke-5*. Erlangga.
- Handoko, T. H. (2021). *Manajemen*. BPFE.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.

- Hasibuan, D. (2020). Pengaruh Kesejahteraan Dan Desain Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) PKS Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 1(1), 17–24.
- Hasibuan, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, T. (2017). Pengaruh kesejahteraan dan fasilitas terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Timur Jaya Coldstorage Medan. *Procedia Economics and Finance*, 3(1), 571–580.
- Hutabarat, D. M., Lie, D., Butarbutar, M., & Sisca, S. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Alamjaya Wirasentosa Depo Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(1), 1–10. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v6i1.110>
- Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 37–47.
- Krisdayani, & Kusumayadi, F. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Kota Bima. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 2(2), 85–94.
- Lala, A. N. T., Muis, M., Hamid, N., & Reni, A. (2024). Dampak Dimensi Kesejahteraan Karyawan Terhadap Hasil Kerja: Studi Integratif Tentang Keuangan, Karir, Dan Kesehatan. *Nobel Management Review*, 5(3), 321–332.
- Lawren, C., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. TSA Di Bogor. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 149–158.
- Lelawati, N., Imantoro, J., & Pebianti, P. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rumah Sakit Islam Metro). *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 4(3), 581–588.
- Lestari, T. I. D., Djaelani, A. K., & Mustapita, A. F. (2020). Pengaruh pengalaman kerja, upah dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid studi pada perusahaan Bhanda Ghara Reksa Logistics (Persero) Jakarta. *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 1(1), 70–82.
- Makutika, D. H. P., Adolfina, & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kesejahteraan Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3473–3482.

- Mangkunegara, A. . A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Remaja Kosda Karya.
- Mayang, & Halim, A. (2026). Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PDAM Tirta Manakarra Kabupaten Mamuju. *JUKONI: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 93–100.
- Nasution, E. H., Musnadi, S., & Faisal. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jendral Kekayaan Negara Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(1).
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>
- Nitisemito, A. S. (2021). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber. Daya Manusia)* (14th ed.). Ghalia Indonesia.
- Pratiwi, A. R., & Firgiyani, F. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja dan implikasinya terhadap Kinerja. *Journal of Economics and Business (PJEB)*, 1(1), 1–7.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
- Rivai, V., & Sagala, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S., & Judge. (2019). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Saidah, M. (2021). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi, Disiplin Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Supermarket Sakinah Surabaya. *Jurnal Ekonomi Islam*, 13(2), 261–274.
- Siagian, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIEY.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta.

- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Edisi kedua. Graha Ilmu.
- Sunyoto, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Suwanto, S., & Koesmono, K. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi*. Alfabeta.
- Syaripuddin, J. (2015). Pengaruh Pelaksanaan Program Kesejahteraan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan ASKES. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1(1), 9–25.
- Thoha, M. (2016). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali Pers.
- Tohardi, A. (2020). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar Maju.
- Tupti, Z., & Arif, M. (2019). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences*, 1(1), 61–69.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia.
- Wibowo. (2018). *Prilaku Dalam Organisasi* (Edisi Ke-2). Rajawali Pers.
- Yuliana. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT Haluan Star Logistic. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 17(2), 135–150.

Medan, Mei 2026

**Kepada Yth,
Bapak/Ibu Pegawai
PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan
di
Medan**

Perihal : **Permohonan Pengisian Angket**

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **MUHAMMAD FAUZAN**

Npm : **2205160297**

Saya adalah mahasiswa Jurusan Manajemen, saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul penelitian adalah **Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jaya Beton Indonesia Plant Medan.**

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi mengisi kuisioner ini. Saya menyadari permohonan ini sedikit banyak mengganggu ketenangan kegiatan Bapak/Ibu berikan. Penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian skripsi saya, dan hanya ringkasan dari analisis yang akan dipublikasikan. Atas kesediaan dan partisipasi kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi dan mengembalikan kuisioner ini, saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya.

Hormat Saya,

(MUHAMMAD FAUZAN)

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET :

1. Berikan Jawaban Singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/Ibu
2. Berikan tanda checklist (√) pada kolom Bapak/Ibu anggap sesuai dengan jawaban pada Bapak/Ibu

KUISONER PENELITIAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. JAYA BETON INDONESIA PLANT MEDAN

Identitas Responden

Nomor Responden (Tidak perlu diisi) :

Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan

Usia : ☐ 20 – 30 tahun ☐ 31 – 40 tahun
☐ 41 – 50 tahun ☐ Di atas 51 tahun

Jenjang Pendidikan : ☐ SMA ☐ S1
☐ D3 ☐ S2

Lama Bekerja : ☐ Kurang 1 Tahun ☐ 4 – 5 Tahun
☐ 1 – 3 Tahun ☐ Diatas 5 Tahun

PETUNJUK PENGISIAN KUISONER

1. Mohon member tanda ceklis (✓) pada jawaban yang Bapak / Ibu / Saudara / i anggap yang paling sesuai
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja
3. Sesudah melakukan pengisian, mohon bapak / ibu memberikan kepada yang menyerahkan kuisoner ini pertama kali

5	4	3	2	1
Sangat Setuju	Setuju	Kurang setuju	Tidak setuju	Sangat tidak setuju

No	PERNYATAAN KEPUASAN KERJA	Penilaian				
		5	4	3	2	1
	Pekerjaan					
1.	Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan					
2.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang diberikan.					
	Upah					
3.	Upah/Gaji yang saya terima dalam setiap bulan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari hari					
4.	Upah/Gaji yang tinggi dapat meningkatkan semangat saya dalam bekerja					
	Promosi					
5.	Jabatan yang di janjikan perusahaan jika di promosikan cukup jelas					
6.	Saya merasa puas dengan jabatan yang saya miliki					
	Pengawas					
7.	Pimpinan memberikan dukungan pada karyawan saat bergaul dengan rekan kerja dalam bekerja					
8.	Ada pengawasan dari atasan terhadap kinerja karyawan					
	Rekan Kerja					
9.	Kedekatan antara rekan kerja saya cukup dekat antara yang satu dengan yang lainnya					
10.	Saya merasa nyaman ketika bekerja bersama rekan-rekan kerja saya					

No	PERNYATAAN MOTIVASI KERJA	Penilaian				
	Kerja Keras	5	4	3	2	1
11.	Saya selalu berusaha sekuat tenaga dan fokus seperti yang diajarkan atasan dalam mengerjakan tugas agar hasil yang dicapai sangat memuaskan dan optimal					
12.	Saya selalu bekerja keras untuk mencapai kinerja yang baik					
	Orientasi Masa Depan					
13.	Saya termotivasi untuk berkontribusi diperusahaan dengan baik demi mencapai masa depan yang baik					
14.	Saya berorientasi pada masa depan untuk mencapai hasil yang baik dalam bekerja					
	Usaha Untuk Maju					
15.	Saya berusaha sekuat tenaga untuk maju dengan meningkatkan kinerja saya					
16.	Saya berusaha untuk meningkatkan kinerja saya agar golongan saya ikut meningkat					
	Ketekunan					
17.	Saya selalu menekuni segala pekerjaan yang saya kerjakan					
18.	Saya mengutamakan ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan yang saya lakukan					
	Pemanfaatan Waktu					
19.	Saya berusaha memanfaatkan waktu sebaik mungkin untuk mengerjakan pekerjaan yang saya lakukan					
20.	Saya bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan					

No	PERNYATAAN PENGEMBANGAN KARIR	Penilaian				
		5	4	3	2	1
	Pendidikan					
21.	Tingkat pendidikan menjadi salah satu syarat untuk duduk di sebuah jabatan.					
22.	Seseorang yang berpendidikan tinggi belum tentu mempunyai jabatan yang tinggi pula.					
	Pelatihan					
23.	Dalam progam pelatihan para peserta termotivasi untuk memberikan yang terbaik.					
24.	Pelatihan dapat mendorong inisiatif dan kreativitas tenaga kerja.					
	Pengalaman Kerja					
25.	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya menyelesaikan tugas secara efisien.					
26.	Pengalaman kerja yang saya miliki membantu mengurangi kesalahan-kesalahan yang saya lakukan pada saat saya melaksanakan pekerjaan					

No	PERNYATAAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN	Penilaian				
		5	4	3	2	1
	Jumlah Pendapatan					
27.	Pendapatan yang saya terima saat ini mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup pokok (sandang, pangan, papan).					
28.	Perusahaan memberikan gaji yang adil dan sesuai dengan beban kerja serta tanggung jawab saya.					
	Pendidikan Yang Semakin Tinggi Dan Berkualitas					
29.	Perusahaan memfasilitasi pelatihan atau seminar untuk meningkatkan keterampilan kerja saya.					
30.	Pengetahuan dan kualitas diri saya semakin meningkat sejak bekerja di perusahaan ini.					
	Kualitas Kesehatan Yang Semakin Baik					
31.	Perusahaan menyediakan fasilitas asuransi kesehatan atau BPJS Kesehatan yang memadai.					
32.	Lingkungan kerja saya aman, bersih, dan mendukung kesehatan fisik.					

UJI VALIDITAS DATA

(X₁)

Correlations

		VAR0 0001	VAR0 0002	VAR0 0003	VAR0 0004	VAR0 0005	VAR0 0006	VAR0 0007	VAR0 0008	VAR0 0009	VAR0 0010	ttl
VAR0 0001	Pearson Correlation	1	.502**	.490**	.196	.475**	.468**	.437**	.446**	.406**	.629**	.741**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.133	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR0 0002	Pearson Correlation	.502**	1	.327*	.170	.229	.482**	.177	.443**	.395**	.329*	.583**
	Sig. (2-tailed)	.000		.011	.195	.078	.000	.176	.000	.002	.010	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR0 0003	Pearson Correlation	.490**	.327*	1	.331**	.318*	.354**	.382**	.414**	.294*	.503**	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011		.010	.013	.005	.003	.001	.023	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR0 0004	Pearson Correlation	.196	.170	.331**	1	.415**	.292*	.293*	.309*	.492**	.534**	.591**
	Sig. (2-tailed)	.133	.195	.010		.001	.024	.023	.016	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR0 0005	Pearson Correlation	.475**	.229	.318*	.415**	1	.259*	.538**	.295*	.573**	.845**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000	.078	.013	.001		.046	.000	.022	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR0 0006	Pearson Correlation	.468**	.482**	.354**	.292*	.259*	1	.559**	.365**	.290*	.450**	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.024	.046		.000	.004	.025	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR0 0007	Pearson Correlation	.437**	.177	.382**	.293*	.538**	.559**	1	.363**	.293*	.697**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000	.176	.003	.023	.000	.000		.004	.023	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR0 0008	Pearson Correlation	.446**	.443**	.414**	.309*	.295*	.365**	.363**	1	.386**	.375**	.638**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.016	.022	.004	.004		.002	.003	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR0 0009	Pearson Correlation	.406**	.395**	.294*	.492**	.573**	.290*	.293*	.386**	1	.523**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.023	.000	.000	.025	.023	.002		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR0 0010	Pearson Correlation	.629**	.329*	.503**	.534**	.845**	.450**	.697**	.375**	.523**	1	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
ttl	Pearson Correlation	.741**	.583**	.645**	.591**	.726**	.660**	.696**	.638**	.688**	.864**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

(X₂)

Correlations

		VAR0 0001	VAR0 0002	VAR0 0003	VAR0 0004	VAR0 0005	VAR0 0006	ttl
VAR 0000 1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 60	.545** .000 60	.549** .000 60	.505** .000 60	.492** .000 60	.506** .000 60	.779** .000 60
VAR 0000 2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.545** .000 60	1 60	.515** .000 60	.492** .000 60	.480** .000 60	.436** .001 60	.746** .000 60
VAR 0000 3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.549** .000 60	.515** .000 60	1 60	.498** .000 60	.601** .000 60	.603** .000 60	.794** .000 60
VAR 0000 4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.505** .000 60	.492** .000 60	.498** .000 60	1 60	.548** .000 60	.486** .000 60	.756** .000 60
VAR 0000 5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.492** .000 60	.480** .000 60	.601** .000 60	.548** .000 60	1 60	.637** .000 60	.813** .000 60
VAR 0000 6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.506** .000 60	.436** .001 60	.603** .000 60	.486** .000 60	.637** .000 60	1 60	.779** .000 60
ttl	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.779** .000 60	.746** .000 60	.794** .000 60	.756** .000 60	.813** .000 60	.779** .000 60	1 60

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

(X₃)

Correlations

		VAR0 0001	VAR0 0002	VAR0 0003	VAR0 0004	VAR0 0005	VAR0 0006	ttl
VAR0 0001	Pearson Correlation	1	.597**	.523**	.383**	.385**	.386**	.764**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.003	.002	.002	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
VAR0 0002	Pearson Correlation	.597**	1	.555**	.432**	.475**	.277*	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.032	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
VAR0 0003	Pearson Correlation	.523**	.555**	1	.442**	.439**	.414**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
VAR0 0004	Pearson Correlation	.383**	.432**	.442**	1	.209	.450**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.000		.110	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
VAR0 0005	Pearson Correlation	.385**	.475**	.439**	.209	1	.366**	.624**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.110		.004	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
VAR0 0006	Pearson Correlation	.386**	.277*	.414**	.450**	.366**	1	.676**
	Sig. (2-tailed)	.002	.032	.001	.000	.004		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
ttl	Pearson Correlation	.764**	.767**	.772**	.710**	.624**	.676**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

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

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

(Y)

Correlations

		VAR0 0001	VAR0 0002	VAR0 0003	VAR0 0004	VAR0 0005	VAR0 0006	VAR0 0007	VAR0 0008	VAR0 0009	VAR0 0010	ttl
VAR000 01	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1	.470**	.487**	.504**	.393**	.512**	.427**	.552**	.499**	.413**	.699**
			.000	.000	.000	.002	.000	.001	.000	.000	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR000 02	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.470**	1	.385**	.541**	.388**	.508**	.522**	.474**	.507**	.520**	.715**
		.000		.002	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR000 03	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.487**	.385**	1	.426**	.558**	.432**	.652**	.533**	.517**	.409**	.715**
		.000	.002		.001	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR000 04	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.504**	.541**	.426**	1	.617**	.559**	.529**	.426**	.671**	.641**	.799**
		.000	.000	.001		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR000 05	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.393**	.388**	.558**	.617**	1	.402**	.495**	.558**	.560**	.451**	.731**
		.002	.002	.000	.000		.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR000 06	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.512**	.508**	.432**	.559**	.402**	1	.485**	.504**	.614**	.631**	.750**
		.000	.000	.001	.000	.001		.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR000 07	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.427**	.522**	.652**	.529**	.495**	.485**	1	.435**	.480**	.477**	.726**
		.001	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR000 08	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.552**	.474**	.533**	.426**	.558**	.504**	.435**	1	.490**	.380**	.711**
		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.001		.000	.003	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR000 09	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.499**	.507**	.517**	.671**	.560**	.614**	.480**	.490**	1	.812**	.835**
		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR000 10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.413**	.520**	.409**	.641**	.451**	.631**	.477**	.380**	.812**	1	.778**
		.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.003	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
ttl	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.699**	.715**	.715**	.799**	.731**	.750**	.726**	.711**	.835**	.778**	1
		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

TAHAP UJI REABILITAS DATA

(X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	10

(X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	6

(X₃)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.810	6

(Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	10