

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN
MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT BERSAMA JAYA
SUKSES DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh
Wisnu Magdalena
130910007**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2017**

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN
MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PADA PT BERSAMA JAYA
SUKSES DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
guna memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh
Wisnu Magdalena
130910007**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2017**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, dan/atau magister), baik di Universitas Putera Batam maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Batam, 28 Januari 2017

Yang membuat pernyataan,

Wisnu Magdalena
130910007

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT
BERSAMA JAYA SUKSES DI KOTA BATAM**

**Oleh:
Wisnu Magdalena
130910007**

**SKRIPSI
Untuk memenuhi salah satu syarat
guna memperoleh gelar Sarjana**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 11 February 2017

**Jontro Simanjuntak,S.Pt.,S.E.,M.M.
Pembimbing**

ABSTRAK

Setiap perusahaan atau organisasi melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk mendapatkan keuntungan, tapi tidak terlepas dari tujuan utamanya yaitu mensejahterakan dan memajukan kemampuan karyawannya karena karyawan merupakan aset bagi perusahaan. Aktivasnya berupa pengembangan karir dan motivasi. Pembentukan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tidak terlepas dari pengembangan karir dan motivasi kerja yang dirasakan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bersama Jaya Sukses di Kota Batam. Desain penelitian adalah kausalitas yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel. Populasi yang digunakan sebanyak 120 karyawan dengan sampel sensus yaitu seluruh anggota populasi. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, koefisien determinasi, uji analisis linear berganda, uji t dan uji f. Hasil uji f dalam penelitian ini adalah 92,020 yang menunjukkan hasil f hitung > f tabel yang artinya pengembangan karir dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci : Pengembangan karir, Motivasi, Kepuasan kerja

ABSTRACT

Any company or organization conducts various activities to achieve the goals for the benefit, but not apart from the main objective, which is the welfare and advance the capabilities of its employees because the employee is an asset to the company. Activities such as career development and motivation. Formation of the company's employee satisfaction is inseparable from career development and motivation perceived. The purpose of this study is to determine the effect of career development and motivation to job satisfaction of employees at PT. Bersama Jaya Sukses in Batam. The study design is a causality that aims to find a causal relationship between the variables. The population used to sample as many as 120 employees are all members of the population census. The method used is descriptive analysis, validity, reliability, normality test, multicollinearity, heteroscedasticity test, the coefficient of determination, multiple linear analysis test, t test and f. F test results in this study is 92.020 which showed f count > f table, which means career development and motivation effect on employee job satisfaction.

Key words : Career development, Motivation, Working satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadapan Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Tiurniari Purba, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Putera Batam.
3. Bapak Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M., selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam dan selaku pembimbing penulis
4. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
5. Bapak dan Ibu karyawan PT. Bersama Jaya Sukses di kota Batam yang telah bersedia membantu penulis.
6. Keluarga tercinta, terutama orang tua yang telah memberikan dorongan semangat dan bantuan baik berupa material maupun spiritual

7. Teman-teman seperjuangan The Sixth Wave di Universitas Putera Batam
8. Grup HCN yang selalu mengingatkan penulis untuk menyelesaikan penelitian ini dengan cepat serta lembur bersama
9. Rudy Kurniawan, S.E yang mengajarkan penulis

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufikNya.

Batam, 28 Januari 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERNYATAAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR RUMUS	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Batasan Masalah	5
1.4. Rumusan Masalah	5
1.5. Tujuan Penelitian	6
1.6. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Teori Dasar	8
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2. Pengembangan Karir	10
2.1.2.1 Faktor-faktor Pengembangan Karir.....	11
2.1.3. Motivasi.....	14
2.1.3.1 Faktor Motivasi.....	15
2.1.4. Kepuasan Kerja.....	17
2.1.4.1 Faktor-faktor Kepuasan Kerja	17
2.2. Penelitian Terdahulu	19
2.3. Kerangka Pemikiran	20
2.4. Hipotesis	20
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Desain Penelitian.....	22
3.2. Operasional Variabel.....	23
3.2.1. Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>).....	23
3.2.2. Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>).....	24
3.3. Populasi Dan Sampel.....	26
3.3.1. Populasi	26

3.3.2.	Sampel	26
3.4.	Teknik Pengumpulan Data	27
3.4.1.	Jenis Data.....	28
3.4.2.	Sumber Data	28
3.4.3.	Metode Pengumpulan Data.....	28
3.4.4.	Alat Pengumpulan Data.....	29
3.5.	Metode Analisis Data	29
3.5.1.	Analisis Deskriptif	29
3.5.2.	Uji Kualitas Data.....	31
3.5.2.1.	Uji Validitas Data.....	31
3.5.2.2.	Uji Reliabilitas Data	32
3.5.3.	Uji Asumsi Klasik	33
3.5.3.1.	Uji Normalitas.....	33
3.5.3.2.	Uji Multikolinearitas	34
3.5.3.3.	Uji Heteroskedastisitas	34
3.5.4.	Uji Pengaruh	35
3.5.4.1.	Koefisien Determinasi	35
3.5.4.2.	Uji Regresi Linear Berganda	35
3.5.5.	Rancangan Uji Hipotesis	36
3.5.5.1.	Uji Parsial (Uji t).....	36
3.5.5.2.	Uji Statistik F	37
3.6.	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	38
3.6.1.	Lokasi Penelitian.....	38
3.6.2.	Jadwal Penelitian.....	38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.	Profil Responden.....	40
4.1.1.	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
4.1.2.	Data Responden Berdasarkan Usia	39
4.1.3.	Data Responden Berdasarkan Pendidikan.....	42
4.2.	Hasil Penelitian	43
4.2.1	Analisis Deskriptif	44
4.2.1.1.	Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan Karir.....	44
4.2.1.2.	Analisis Deskriptif Variabel Motivasi.....	45
4.2.1.3.	Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja.....	45
4.2.2.	Hasil Uji Kualitas Data.....	46
4.2.2.1	Hasil Uji Validitas Data.....	47
4.2.2.2	Hasil Uji Reliabilitas Data	49
4.2.3.	Hasil Uji Asumsi	50
4.2.3.1.	Hasil Uji Normalitas.....	50
4.2.3.2.	Hasil Uji Multikolinearitas	53
4.2.3.3.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	53
4.2.4.	Hasil Uji Pengaruh	54
4.2.4.1.	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	54
4.2.4.2.	Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	56
4.2.5.	Hasil Uji Hipotesis	56

4.2.5.1. Hasil Uji Parsial (Uji t).....	56
4.2.5.2. Hasil Uji Simultan (Uji F)	58
4.3. Pembahasan	59

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan.....	61
5.2. Saran.....	62

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Anggota per Divisi.....	4
Tabel 2.1 Peneliti terdahulu	19
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian	25
Tabel 3.2 Jumlah Anggota per Divisi.....	26
Tabel 3.3 Penilaian Skala Likert	27
Tabel 3.4 Rentang Skala.....	30
Tabel 3.5 Jadwal penelitian	38
Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	40
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	42
Tabel 4.4 Distribusi Responden Variabel Pengembangan Karir	44
Tabel 4.5 Distribusi Responden Variabel Motivasi	45
Tabel 4.6 Distribusi Responden Variabel Kepuasan Kerja	46
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir.....	47
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Motivasi.....	48
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan.....	48
Tabel 4.10 Indeks Koefisien Reliabilitas	49
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	49
Tabel 4.12 Hasil Uji Kolmogorov - Smirnov	52
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	53
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	54
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	54
Tabel 4.16 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	56
Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial (Uji t)	57
Tabel 4.18 Hasil Uji Simultan (Uji f).....	58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Struktur Organisasi Perusahaan	3
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	20
Gambar 4.1 Profil responden berdasarkan jenis kelamin	41
Gambar 4.2 Profil responden berdasarkan usia	42
Gambar 4.3 Profil responden berdasarkan pendidikan	43
Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas (Histogram).....	50
Gambar 4.5 Hasil Uji Normalitas (P-P Plot)	51
Gambar 4.6 Hasil Uji Normalitas (Scatter Plot)	52

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Rumus Rentang Skala.....	30
Rumus 3.2 Uji Validitas Data.....	31
Rumus 3.3 Rumus Alpha Cronbach.....	32
Rumus 3.4 Uji Regresi liner berganda.....	35
Rumus 3.5 Uji Statistik T.....	36

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Data Hasil Kuesioner
Lampiran 3	Hasil pengelolaan Data
Lampiran 4	Tabel t
Lampiran 5	Tabel r
Lampiran 6	Tabel F

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan-perubahan dunia yang semakin kompleks, menuntut seseorang untuk selalu mengasah kembali kemampuan yang dimilikinya sesuai dengan kapasitas perubahan tersebut. Pada dasarnya manusia memiliki potensi dasar dan kemampuan yang idealnya akan terus menerus berkembang apabila diasah secara berkelanjutan. Hal ini membawa perubahan tersendiri bagi individu. Apalagi individu tersebut berada dalam lingkungan organisasi. Mereka harus dapat membenahi diri karena apabila tidak, mereka akan tersisihkan dari rekan-rekannya. Sebaliknya, suatu organisasi juga akan semakin maju dan berkembang apabila sumber daya yang dimiliki oleh karyawannya baik dan berkualitas. Dalam sebuah perusahaan, Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang penting dan dominan.

Tenaga kerja yang telah dimiliki perusahaan perlu dipelihara dan dikembangkan kualitasnya. Setiap perusahaan atau organisasi melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu berusaha untuk mendapatkan keuntungan, tapi tidak terlepas dari tujuan utamanya yaitu untuk mensejahterakan dan memajukan kemampuan karyawannya karena karyawan merupakan aset bagi perusahaan. Dan salah satu aktivitas perusahaan

untuk memajukan kemampuan karyawannya adalah pengembangan karir karyawan.

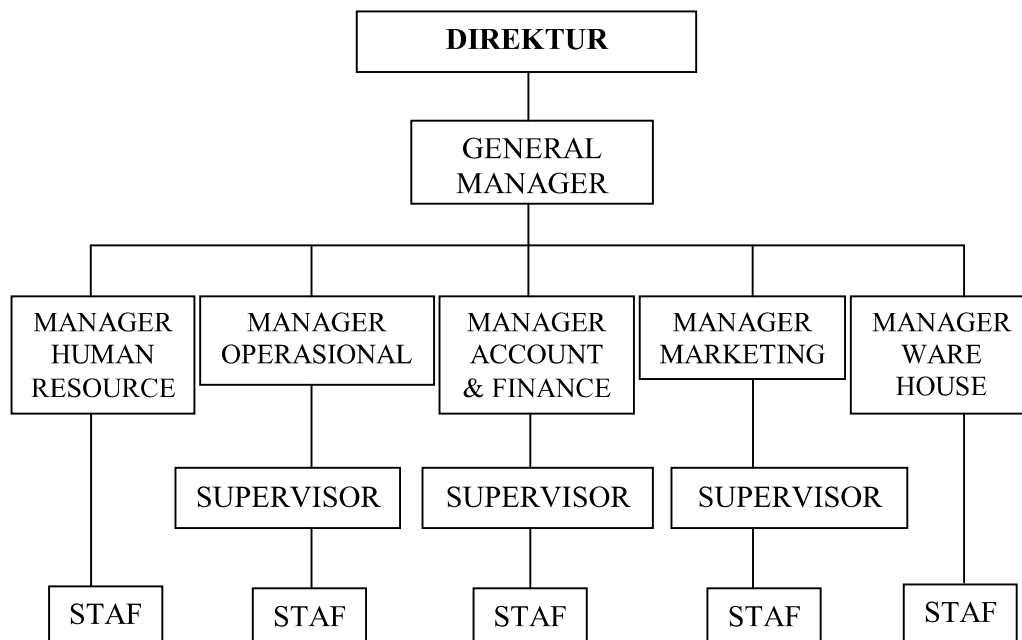
Membangun karir merupakan salah satu tugas perkembangan yang akan dilalui dalam kehidupan individu yang harus terus meningkatkan kemampuannya agar dapat membangun karir ataupun jabatan yang dimilikinya. Pengembangan karir ditujukan agar karyawan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawabnya didalam lingkungan kerja.

Pemeliharaan hubungan yang berkelanjutan dengan para karyawan dalam setiap organisasi merupakan unsur yang terpenting dalam sumber daya manusia. Hal-hal yang di perhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain menyangkut motivasi kerja. Apabila seseorang mempunyai dorongan secara psikologis yang positif, maka akan menghasilkan perilaku yang baik, kemudian tingkat usaha yang diberikan dalam bekerja juga baik, dan menjadi gigih terhadap suatu masalah di dalam pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sehingga, ada benarnya walaupun beberapa karyawan selalu mendapatkan tekanan atas pekerjaan mereka, namun mereka masih saja merasa memiliki kepuasan terhadap pekerjaan mereka tinggi.

Perusahaan berusaha untuk menumbuhkan kepuasan kerja yang sehat dimana hak dan kewajiban karyawan diatur sedemikian rupa selaras dengan fungsi, peranan dan tanggung jawab karyawannya sehingga karyawan dapat berpartisipasi dalam perusahaan. Kepuasan kerja merupakan sikap secara umum

yang lebih diwarnai oleh perasaan terhadap situasi dan lingkungan kerja serta merupakan pencerminan dari kepuasan seorang pegawai terhadap kondisi yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja. Kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam dirinya.

PT Bersama Jaya Sukses merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *General Supplier* dan *Food Supply*. Adapun struktur organisasi perusahaan ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1.1 Struktur Organisasi Perusahaan

Sumber : Data olah peneliti, 2016

Dalam penelitian ini , lebih memfokuskan permasalahan pada kondisi yang dialami oleh karyawan PT Bersama Jaya Sukses, apakah karyawan merasa puas atau tidak dengan pekerjaannya. Dalam hal pengembangan karir, karyawan kurang menguasai kompetensi yang sesuai dengan jabatannya. Hal itu di karenakan pimpinan tidak mengadakan pelatihan atau pengembangan untuk karyawan. Jumlah karyawan pada PT Bersama Jaya Sukses sebanyak 120 orang yang kemudian dibagi ke dalam beberapa divisi yaitu :

Tabel 1.1 Jumlah Anggota per Divisi

DIVISI	JUMLAH ANGGOTA
Personalia	5
Operasional	25
Accounting & Finance	15
Marketing	35
Warehouse	39

Sumber : Data olah peneliti, 2016

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa ada beberapa divisi memiliki jumlah anggota yang banyak artinya ada persaingan ketat per divisi dimana hal ini menyebabkan karyawan mengalami kesusahan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

Disamping itu pimpinan masih kurang dalam memberikan arahan dan motivasi kepada karyawan. Sehingga ada beberapa karyawan yang tidak melaksanakan tanggungjawabnya secara maksimal. Hal ini dapat dilihat dari kinerja karyawannya. Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti masalah dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bersama Jaya Sukses di Kota Batam”.

1.2. Identifikasi Masalah

Setelah mempelajari dan mengamati topik yang diangkat maka ditemukan beberapa permasalahan dalam pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu:

1. Pelatihan dan pengembangan karyawan belum dilaksanakan pada semua divisi
2. Adanya persaingan ketat yang membuat karyawan mengalami kesusahan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi
3. Kurangnya arahan dan motivasi yang diberikan pemimpin sehingga karyawan tidak maksimal dalam melaksanakan tanggungjawabnya

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah yang ada, penulis membatasi penulisan yang dikarenakan oleh adanya keterbatasan waktu, pikiran dan sarana, maka penulis hanya membatasi dan membahas pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bersama Jaya Sukses

1.4. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dibahas penulis agar penelitian ini tidak menyimpang dari tujuan yang ingin dicapai oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bersama Jaya Sukses di kota Batam ?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bersama Jaya Sukses di kota Batam ?
3. Apakah pengembangan karir dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bersama Jaya Sukses di kota Batam ?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini antara lain untuk mengetahui pengaruh yaitu :

1. Pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bersama Jaya Sukses di kota Batam
2. Motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bersama Jaya Sukses di kota Batam
3. Pengembangan karir dan motivasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bersama Jaya Sukses di kota Batam

1.6. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai sumbangan penting dalam mengelola SDM sehingga dapat dijadikan sebagai rujukan untuk pengembangan penelitian SDM yang akan datang.
- b. Memberikan kontribusi untuk memperluas kajian ilmu manajemen yang menyangkut sistem SDM.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menetapkan langkah-langkah selanjutnya dan dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan khususnya manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan tambahan perbendaharaan perpustakaan Universitas Putera Batam, dan dapat dijadikan pertimbangan untuk diterapkan dalam dunia kerja pada perusahaan sebagai solusi terhadap permasalahan perusahaan yang ada.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia serta dikembangkan lebih lanjut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Dalam suatu perusahaan masalah tersebut sudah menjadi hal yang umum. Tidaklah wajar jika banyak pegawai yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam kerja.

Hal ini dimungkinkan karena kondisi psikologis dari jabatan yang tidak cocok, atau mungkin pula karena lingkungan tempat kerja yang tidak membawa rasa aman bagi dirinya. Sejenak kita berpikir, alangkah rugi negara jika banyak perusahaan yang mempunyai tenaga kerja berpotensi tinggi tetapi tidak mampu bekerja secara produktif. Oleh karena itu, tidak dapat disangkal lagi bahwa manusia merupakan faktor utama yang perlu diperhatikan oleh pengusaha.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. MSDM harus di pandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional

untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Berbagai macam pendapat pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *human resources*, ada yang mengartikan sebagai *manpower management* serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah *human resources management*.

Menurut Marihot Tua E.H dalam Sunyoto (2015:1) Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan *Human Resource Management is the activities undertaken to attract, develop, motivate and maintain a high performing workforce within the organization* (Manajemen Sumber Daya Manusia adalah aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi).

Sedangkan menurut Mangkunegara (2016:2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

2.1.2. Pengembangan Karir

Organisasi dituntut untuk dapat beradaptasi dan bergerak cepat dengan perubahan. Perubahan struktur organisasi dilakukan agar organisasi dapat segera merespon berbagai perubahan yang terjadi. Kenyataan akan perlunya perubahan dalam struktur organisasi telah memberikan dampak pada pengembangan karir individu. Karir akan mendukung efektivitas individu dan organisasi dalam mencapai tujuan. Karir merupakan bagian dari perjalanan hidup dan tujuan hidup seseorang. Anggapan yang sudah mapan dan nyata sering kita jumpai dalam kehidupan masyarakat, bahwa seseorang akan berhasil dalam karirnya bilamana seseorang tersebut sudah menjadi atau menempati posisi manager atau kepala pada suatu instansi, baik di pemerintahan maupun di swasta. Dengan persepsi semacam ini seseorang dapat pengakuan dan merasa di hormati, dihormati baik di lingkungan kerja, dikeluarga, maupun di masyarakat. Status dan martabat menjadi terangkat serta menjadi suatu kebanggaan.

Menurut Henry Simamora dalam Sunyoto (2015:165) karir adalah urutan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan perilaku, nilai-nilai dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut. Pengembangan karir menurut Andrew J.Fubrin dalam Mangkunegara (2016:77) adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Menurut I Komang A.dkk dalam Sunyoto (2015:184) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh

departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Sedangkan menurut Sunyoto sendiri (2015:184) pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir.

Pengembangan karir mempunyai manfaat bagi perusahaan menurut Sunyoto (2015:185) di antaranya sebagai berikut :

a. Meningkatkan kemampuan karyawan

Hal ini dicapai melalui pendidikan dan pelatihan dalam proses pengembangan karirnya.

b. Meningkatkan suplai karyawan yang berkemampuan

Jumlah karyawan yang lebih tinggi kemampuannya dari sebelumnya akan menjadi bertambah sehingga memudahkan pihak pimpinan atau manajemen untuk menempatkan dalam pekerjaan yang lebih tepat.

2.1.2.1.Faktor – Faktor Pengembangan Karir

Menurut Hastho dan Meilan dalam Sunyoto (2015:186) ada 9 faktor yang akan mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan. Untuk itulah faktor tersebut harus dikelola oleh karyawan dengan baik, bila karyawan yang bersangkutan ingin meraih karir yang lebih tinggi. Faktor-faktor tersebut adalah :

a. Hubungan pegawai dan organisasi

Dalam situasi ideal karyawan organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan. Dalam keadaan ideal ini baik karyawan maupun organisasi dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Namun kadangkala keadaan ideal ini gagal dicapai. Adakalanya karyawan sudah bekerja baik tetapi organisasi tidak mengimbangi prestasi karyawan tersebut dengan penghargaan sewajarnya. Maka ketidakharmonisan hubungan antara karyawan dan organisasi ini cepat atau lambat akan mempengaruhi proses pengembangan karir.

b. Personalitas karyawan

Kadangkala manajemen karir karyawan terganggu karena adanya karyawan yang mempunyai personalitas yang menyimpang, misal terlalu emosional, apatis, ambisius dll. Karyawan yang apatis akan sulit dibina karirnya sebab dirinya sendiri tidak peduli dengan karirnya sendiri.

c. Faktor-faktor eksternal

Adapun kejadian dalam manajemen karir di suatu organisasi menjadi kacau lantaran ada intervensi dari pihak luar. Seorang karyawan yang mempromosikan kejabatan lebih tinggi, misalnya mungkin akan terpaksa dibatalkan karena ada orang yang *di-drop* dari luar organisasi. Terlepas dari masalah apakah kejadian demikian boleh atau tidak, etis atau tidak etis kejadian semacam ini jelas mengacaukan manajemen karier yang telah dirancang oleh organisasi.

d. *Politicking* dalam organisasi

Manajemen karier karyawan akan tersendat dan bahkan mati jika factor lain seperti intrik-intrik, kasak kusuk, hubungan antar teman, nepotisme dan sebagainya lebih dominan mempengaruhi karier seseorang daripada prestasi kerjanya. Dengan kata lain jika kadar *politicking* dalam organisasi sudah tidak sehat, maka manajemen karier dipastikan akan mati dengan sendirinya. Perencanaan karier akan menjadi sekadar basa-basi.

e. Sistem penghargaan

Organisasi yang tidak mempunyai sistem penghargaan yang jelas akan cenderung memperlakukan karyawannya secara subjektif. Karyawan yang berprestasi baik dianggap sama dengan karyawan yang kurang baik.

f. Jumlah karyawan

Menurut pengalaman dan logika akal sehat, semakin banyak karyawan maka semakin ketat persaingan untuk menduduki suatu jabatan, dan semakin kecil kesempatan bagi seorang karyawan untuk meraih tujuan karier tertentu. Jumlah karyawan yang dimiliki sebuah organisasi sangat mempengaruhi manajemen karier yang ada. Jika jumlah karyawan sedikit, maka manajemen karier akan sederhana dan mudah dikelola.

g. Ukuran organisasi

Ukuran organisasi dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut, termasuk jumlah jenis pekerjaan, dan jumlah personil karyawan yang diperlukan untuk mengisi berbagai

jabatan dan pekerjaan tersebut. Biasanya semakin besar organisasi, semakin kompleks urusan manajemen karier karyawan. Namun kesempatan untuk promosi dan rotasi karyawan juga lebih banyak.

h. Kultur organisasi

Ada organisasi yang cenderung berkultur profesional, objektif, rasional dan demokratis. Ada juga organisasi yang cenderung feodalistik, rasional dan demokratis, tetapi ada juga organisasi yang cenderung menghargai prestasi kerja dan mementingkan senioritas karyawan.

i. Tipe manajemen

Secara teoritis normatif, semua manajemen sama, namun dalam implementasinya, manajemen suatu organisasi mungkin berlainan dengan manajemen organisasi lain. Jika manajemen cenderung tertutup maka keterlibatan karyawan dalam pembinaan kariernya cenderung minimal. Sebaliknya jika cenderung terbuka, demokratis maka keterlibatan karyawan dalam pembinaan karier cenderung besar.

2.1.3. Motivasi

Hasibuan (1999) dalam Sutrisno (2009:110) mengemukakan bahwa motif adalah suatu perangsang keinginan atau daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai. Adapun, Siagian (1995) dalam Sutrisno (2009:110) mengatakan bahwa motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak

seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang di hadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula.

Pengertian motivasi seperti dikemukakan oleh Wexley & Yukl (1977) dalam Sutrisno (2009:110) pemberian atau penimbunan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja dan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 1999) dalam Sutrisno (2009:111).

2.1.3.1 Faktor Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan di pengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Bangun (2012:316) motivasi dibagi menjadi beberapa teori, salah satunya yang paling populer adalah teori hierarki kebutuhan. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Abraham Maslow yang menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan yang munculnya sangat bergantung

pada kepentingannya secara individu. Berdasarkan hal tersebut Maslow membagi kebutuhan manusia menjadi lima tingkatan, yaitu :

a. Kebutuhan Fisiologis

Manusia dalam hidupnya lebih mengutamakan kebutuhan fisiologis, karena kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar bagi hidup manusia. Setelah kebutuhan ini terpenuhi, manusia baru dapat memikirkan kebutuhan yang lebih tinggi. Contoh dari kebutuhan ini adalah makan, minum, tempat tinggal dan istirahat.

b. Kebutuhan rasa aman

Merupakan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik. Dalam sebuah perusahaan, dimisalkan adanya rasa aman tenaga kerja untuk mengerjakan pekerjaannya, misalnya adanya asuransi, tunjangan kesehatan, dan tunjangan pensiun.

c. Kebutuhan sosial

Kebutuhan ini mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam sebuah kelompok dan persahabatan.

d. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan harga diri menyangkut faktor penghormatan diri seperti harga diri, prestasi, status, pengakuan dan perhatian.

e. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan ini merupakan dorongan agar menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri

2.1.4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi.

Menurut Keith Davis (1985:96) dalam Mangkunegara (2016:117) mengemukakan bahwa “*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*”. (Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang di alami pegawai dalam bekerja). Wexley dan Yuki (1977:98) dalam Badriyah (2015:228) mendefinisikan kepuasan kerja “*is the way an employee feels about his or her job*”. (Adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya). Sedangkan menurut Badriyah sendiri (2015:229) kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu.

2.1.4.1. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2009:80) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut :

a. Faktor psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

b. Faktor sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial dengan karyawan maupun dengan atasan

c. Faktor fisik

Faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur

d. Faktor finansial

Faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan dan promosi

2.2. Peneliti Terdahulu

Ringkasan dari beberapa penelitian terdahulu yang mendukung penelitian dijelaskan sebagai berikut :

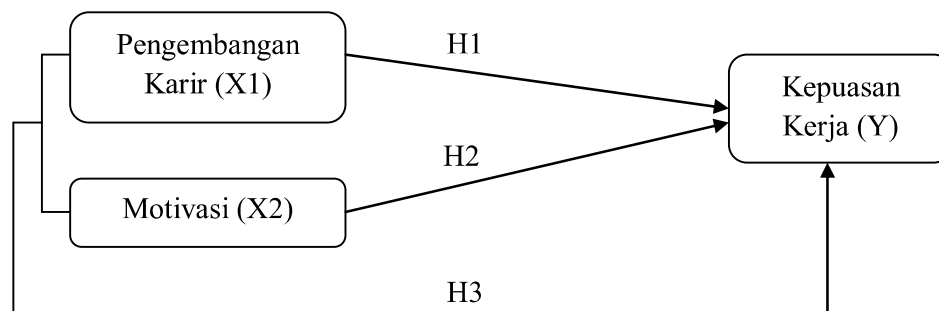
Tabel 2.1 Peneliti terdahulu

PENELITI	JUDUL	KESIMPULAN
<p>M.Khaeron (2009)</p> <p>ISSN: 1411-1799</p>	<p>Motivasi, pengembangan karir dan iklim organisasi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan • Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan • Iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan • Motivasi, pengembangan karir dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
<p>Rosianawati Lovendah (2015)</p> <p>ISSN: 2088-7698</p>	<p>Pengaruh motivasi, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Tozy Sentosa Cabang Yogyakarta</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tozy Sentosa cabang Yogyakarta, baik secara parsial maupun stimulan
<p>Rivo Manoppo (2015)</p> <p>ISSN: 2303-11</p>	<p>Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada TVRI Sulawesi Utara</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada TVRI Sulawesi Utara • Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada TVRI Sulawesi Utara • Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada TVRI Sulawesi Utara • Pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada TVRI Sulawesi Utara

Tabel 2.1 Lanjutan

<p>Widya Parimita, Laysa Aneu Afrilla Wahda, Agung Wahyu Handaru (2015)</p> <p>ISSN: 2301-8313</p>	<p>Pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia Bekasi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pengembangan karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia Bekasi • Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia Bekasi • Pengembangan karir dan motivasi sama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia Bekasi
---	--	---

2.3. Kerangka Pemikiran

**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

Sumber : Data olah peneliti, 2016

2.4. Hipotesis

Menurut Sanusi (2011:44) hipotesis adalah kebenaran yang masih di ragukan atau pernyataan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan-hubungan tertentu di antara dua variabel atau lebih, yang kebenaran hubungan

tersebut tunduk pada peluang untuk menyimpang dari kebenaran. Berdasarkan variabel yang diambil dalam kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bersama Jaya Sukses di kota Batam

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bersama Jaya Sukses di kota Batam

H3 : Pengembangan karir dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bersama Jaya Sukses di kota Batam

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Pada umumnya desain penelitian ditempatkan pada bagian awal bab atau materi tentang metode penelitian, dengan harapan dapat memberikan petunjuk atau arahan yang sistematis kepada peneliti tentang kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan, kapan akan dilakukan, dan bagaimana cara melakukannya. terkait dengan itu, penjelasan yang terkandung dalam desain penelitian lazimnya menggambarkan secara singkat tentang metode penelitian yang digunakan (Sanusi, 2011:13).

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausalitas yaitu desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antarvariabel (Sanusi, 2011:14). Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis kuantitatif, yaitu penelitian yang didasarkan pada pengumpulan dan analisis data berbentuk angka untuk menjelaskan, memprediksi, dan atau mengontrol fenomena yang diminati (Leo, 2013:98). Dalam penelitian kuantitatif, hipotesis harus dinyatakan untuk diinvestigasi dan menentukan prosedur yang akan digunakan dalam penelitian. Instrumen penelitian seperti angket akan diperlukan untuk mengumpulkan data yang dimunculkan berupa angka dan statistik.

3.2. Operasional Variabel

Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati. Variabel itu sebagai atribut dari sekelompok orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu (Sugiyono,2006:2). Variabel memiliki makna strategis dalam penelitian sehingga sangatlah tidak mungkin sebuah penelitian dapat diselesaikan dengan baik tanpa mengenali variabel penelitian tersebut dengan benar. Sesuai dengan judul proposal, yaitu Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bersama Jaya Sukses di Kota Batam, maka penulis melakukan identifikasikan sebagai berikut:

3.2.1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2006:3) variabel bebas (*Independent Variable*) sering disebut sebagai variabel stimulus, input, *predictor*, dan *antecedent* yang berarti variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen. Maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (*independent variable*) adalah Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi (X2). Menurut Hastho dan Meilan dalam Sunyoto (2015:186) indikator pengembangan karir (X1) sebagai berikut :

1. Hubungan pegawai dan organisasi
2. Personalitas karyawan
3. Faktor-faktor eksternal
4. *Politicking* dalam organisasi

5. Sistem penghargaan
6. Jumlah karyawan
7. Ukuran organisasi
8. Kultur organisasi
9. Tipe manajemen

Dan menurut Bangun (2012:316) indikator motivasi sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan harga diri
5. Kebutuhan aktualisasi diri

3.2.2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2006:3), variabel terikat sering disebut sebagai variabel respon, output, kriteria, konsekuen yang merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Sesuai dengan masalah yang akan diteliti maka yang akan menjadi variabel terikat (*dependent variable*) adalah Kepuasan Kerja (Y). Menurut Sutrisno (2009:80) indikator kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Faktor psikologis
2. Faktor sosial
3. Faktor fisik
4. Faktor finansial

Adapun tabel operasional variabel dependen (Y) dan variabel independen (X1,X2) pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.1 .seperti berikut ini:

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	SKALA
Pengembangan Karir (X1)	Menurut Sunyoto (2015:184) : Proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan pegawai dan organisasi • Personalitas karyawan • Faktor-faktor eksternal • <i>Politicking</i> dalam organisasi • Sistem penghargaan • Jumlah karyawan • Ukuran organisasi • Kultur organisasi • Tipe manajemen 	Likert
Motivasi (X2)	Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2009:110) : Suatu perangsang keinginan atau daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai	<ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan Fisiologis • Kebutuhan rasa aman • Kebutuhan sosial • Kebutuhan harga diri • Kebutuhan aktualisasi diri 	Likert
Kepuasan Kerja (Y)	Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2016:117) : Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang di alami pegawai dalam bekerja	<ul style="list-style-type: none"> • Faktor psikologis • Faktor sosial • Faktor fisik • Faktor finansial 	Likert

Sumber : Data olah peneliti, 2016

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya (Riduwan dan Kuncoro, 2013:37).

Maka dari penjelasan para ahli tersebut, penulis menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan-karyawan PT. Bersama Jaya Sukses dimana anggota nya terdiri dari 120 orang yang merupakan total jumlah karyawan PT Bersama Jasa Sukses.

Tabel 3.2 Jumlah Anggota per Divisi

DIVISI	JUMLAH ANGGOTA
Personalia	5
Operasional	25
Accounting & Finance	15
Marketing	35
Warehouse	39

Sumber : Data olah peneliti, 2016

3.3.2 Sampel

Peneliti biasanya melakukan seleksi terhadap bagian elemen populasi dengan harapan hasil seleksi tersebut dapat merefleksikan seluruh karakteristik yang ada. Bagian dari elemen tersebut disebut dengan sampel (Sanusi, 2011:87). Dalam penelitian ini menggunakan sampel sensus yaitu mengambil seluruh

anggota populasi. Jadi dalam penelitian ini sampel berupa 120 orang karyawan PT Bersama Jaya Sukses.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian (Noor, 2014:15). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner. Dalam penelitian ini kuisisioner digunakan untuk mengumpulkan data dari para responden yang telah ditentukan.

Kuisisioner berisi pertanyaan yang menyangkut tentang pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja di PT. Bersama Jaya Sukses. Skala yang digunakan dalam kuisisioner ini adalah skala *Likert*. Menurut Riduwan dan Kuncoro (2013:20) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Skala *Likert* dibuat dengan 5 Poin untuk mewakili pendapat dari responden yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju dan sangat setuju.

Tabel 3.3 Penilaian Skala Likert

Alternatif	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Riduwan dan Kuncoro (2013:20)

3.4.1. Jenis Data

Jenis data lebih cenderung pada pengertian data macam apa yang harus dikumpulkan oleh peneliti. Berdasarkan kenyataan dilapangan, ketika kuesioner diberikan kepada responden kita memperoleh informasi sesuai dengan tuntutan kuesioner itu. Informasi yang kita peroleh itu adalah data yang menurut jenisnya berupa data subjek dan wujudnya biasanya tertulis.

3.4.2. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer. Menurut Sanusi (2011:104) data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Data tersebut diperoleh dari hasil pengisian kuesioner yang disebarkan kepada responden penelitian.

3.4.3. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah kuisisioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuisisioner harus disusun secara rapi, jelas dan mudah digunakan serta harus memperhatikan kesederhanaan kalimat, kabakuan bahasa, nomor urut , ruang yang disediakan untuk menjawab dan lain-lain (Sanusi, 2011:111).

3.4.4. Alat Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang kemudian diuji dengan SPSS versi 21. Jawaban dari setiap pernyataan diberi *scoring* sebagai berikut: Setiap pilihan jawaban responden diberi skor nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala *Likert*.

3.5 Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah mendeskripsikan metode analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya (Sanusi, 2011:115). Dalam melengkapi analisis kuantitatif ini maka penelitian menggunakan alat hitung SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 2.1 yang berupa analisis deskriptif (frekuensi) presentase dimana alat bantu ini yang akan menunjukkan gambaran pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Bersama Jaya Sukses di Kota Batam.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2008:105) menyatakan definisi Metode Deskriptif Analisis merupakan metode penelitian dengan cara mengumpulkan data-data sesuai dengan yang sebenarnya kemudian data- data tersebut disusun, diolah dan dianalisis untuk dapat memberikan gambaran mengenai masalah yang ada. Dalam penelitian ini analisis berdasarkan uraian hasil jawaban dari kuesioner yang telah

dibagikan kepada karyawan PT Bersama Jaya Sukses. Rumus yang digunakan untuk mengukur rentang skala adalah:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Rumus 3.1 Rumus Rentang Skala

Sumber: Umar (2009: 164)

Dimana:

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif jawaban tiap item

Untuk mencari rentang skala, terlebih dahulu ditentukan skor terendah dan skor tertinggi. Sampel yang digunakan berjumlah 120 responden dan banyaknya alternatif jawaban berjumlah 5 (Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Ragu-ragu, Setuju, Sangat Setuju). Dengan rumus di atas, didapatkan rentang rendah = 120 dan tertinggi = 604.

Berdasarkan rumus rentang skala tersebut, maka diperoleh rentang skala tiap kriteria adalah:

$$RS = \frac{120(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{120(4)}{5}$$

$$RS = 96$$

Hasil perhitungan rentang skala yang diperoleh selanjutnya dikontribusikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3.4 Rentang Skala

No	Rentang Skala	Kriteria
1	120 – 216	Sangat Tidak Setuju

Tabel 3.4 Lanjutan

2	217 – 313	Tidak Setuju
3	314 – 410	Ragu-Ragu
4	411 – 507	Setuju
5	508 – 604	Sangat Setuju

Sumber: Umar (2009)

3.5.2. Uji Kualitas Data

3.5.2.1. Uji Validitas Data

Beberapa ahli memberikan pengertian validitas yang hampir mirip antara satu dengan yang lain, yang intinya hampir sama yaitu uji yang dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur Azwar dalam Wibowo (2012:35). Dalam menentukan kelayakan dan tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf 0,05 (Wibowo 2012:36). Artinya suatu item dianggap memiliki tingkat keberterimaan atau valid jika memiliki korelasi signifikan terhadap skor total item.

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2][n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Rumus 3.2 Uji Validitas Data

Sumber: Wibowo (2012: 37)

Dimana:

r_{ix} = koefisien korelasi

i = skor item

x = skor total dari x

n = jumlah banyaknya subjek

Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika:

1. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
2. Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

3.5.2.2. Uji Reliabilitas Data

Menurut Azwar (1999) dalam Wibowo (2012:52) reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Uji ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi alat ukur. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut (Suliyanto, 2004 dalam Wibowo, 2012:52) :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\Sigma \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Rumus 3.3 Rumus Alpha Cronbach

Sumber : Wibowo (2012:52)

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = jumlah butir pertanyaan

$\Sigma \sigma_b^2$ = Jumlah varian pada butir

σ_1^2 = varian total

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0,05. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data *reliable* atau tidak jika nilai *alpha* lebih besar dari pada nilai kritis *product moment* atau nilai r_{tabel} .

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi digunakan untuk memberikan pre-test, atau uji awal terhadap suatu perangkat atau instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data, bentuk data, dan jenis data yang akan diproses lebih lanjut dari suatu kumpulan data awal yang telah diperoleh, sehingga syarat untuk mendapatkan data yang tidak bisa menjadi terpenuhi atau, sehingga prinsip *Best Linear Unbiased Estimator* atau *BLUE* terpenuhi.

3.5.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng, *bell-shaped curve*. Kedua sisi kurva melebar sampai tidak terhingga. Suatu data dikatakan tidak normal jika memiliki nilai yang ekstrim atau biasanya jumlah data yang terlalu sedikit (Wibowo, 2012:61).

3.5.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Di dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinearitas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna ataupun mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Jika pada model persamaan tersebut terjadi gejala multikolinearitas itu berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi (Wibowo, 2012:87).

Salah satu cara dari beberapa cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah dengan menggunakan atau melihat *tool* uji yang disebut *Variance Inflation Factor* (VIF). Caranya adalah dengan melihat nilai masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Menurut Algifari (2000) dalam Wibowo (2012:87) jika nilai VIF kurang dari 10, itu menunjukkan bahwa model tidak terdapat gejala multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas.

3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Suatu model dikatakan memiliki *problem* heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Gejala ini dapat pula diartikan bahwa dalam model terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi tersebut. Uji ini diperlukan untuk menguji ada tidaknya gejala ini. Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan metode *spearman*. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi lebih besar dari nilai alphanya (0,05), maka model tidak mengalami heteroskedastisitas.

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Koefisien Determinasi

Menurut Wibowo (2012:135) analisis determinasi digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau persentase keragaman Y (variabel terikat) yang diterangkan oleh X (variabel bebas).

3.5.4.2. Uji Regresi Linear Berganda

Wibowo (2012:126) menyatakan bahwa model regresi linear berganda merupakan suatu bentuk hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya. Didalam penggunaan analisis ini beberapa hal yang bisa di buktikan adalah bentuk dan arah hubungan yang terjadi antara variabel independen dan dependen serta dapat mengetahui nilai estimasi atau prediksi nilai dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya jika suatu kondisi terjadi. Kondisi tersebut adalah naik atau turunnya nilai masing-masing variabel independen itu sendiri yang disajikan dalam model regresi. Regresi liner berganda dinotasikan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Rumus 3.4 Uji Regresi liner berganda

Sumber : Wibowo (2012:126)

Keterangan :

- Y : Variabel dependen
 a : Nilai konstanta
 $b_{1,2,3}$: Nilai koefisien regresi
 x_1 : Variabel independen pertama
 x_2 : Variabel independen kedua
 x_n : Variabel independen ke n

3.5.5. Rancangan Uji Hipotesis

3.5.5.1. Uji Parsial (Uji T)

Korelasi parsial digunakan untuk menganalisis bila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen, di mana salah satu variabel independennya dibuat tetap atau dikendalikan. Jadi korelasi parsial merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua atau lebih setelah satu variabel yang diduga dapat mempengaruhi hubungan variabel tersebut dikendalikan untuk dibuat tetap keberadaannya (Sugiyono, 2006:220).

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan pengujian koefisien regresi secara parsial (uji t), yaitu dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} , yang dirumuskan sebagai berikut:

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

Rumus 3.5 Uji Statistik T

Sumber : Sugiyono (2006:215)

Di mana:

t = Nilai t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

r = Koefisien korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel

Dasar pengambilan keputusan pengujian adalah :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

H_0 = Pengembangan karir tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

H_1 = Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

H_0 = Motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

H_2 = Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

3.5.5.2. Uji Statistik F

Uji hipotesis dengan F tes digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat. Keputusan diambil dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

