

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN
UMUM BINA MARGA PROVINSI JAWA TIMUR UNIT PELAKSANAAN
TEKNIS PENGELOLAAN JALAN DAN JEMBATAN KEDIRI**

Disusun oleh:

Firda Prisilia Yunitasari

NIM. 175020218113050

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih

Derajat Sarjana Manajemen



JURUSAN MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG

2021



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan MT. Haryono 165 Malang 6541, Indonesia
Telp. +62341-555000 (Hunting), 551396, Fax.553834
E-mail :feb@ub.ac.id http:// www.feb.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul Bahasa Indonesia :

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM BINA MARGA PROVINSI JAWA TIMUR UNIT PELAKSANAAN TEKNIS PENGELOLAAN LALAN DAN JEMBATAN KEDIRI

Skripsi dengan judul Bahasa Inggris :

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND CAREER DEVELOPMENT ON JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES PUBLIC WORKS ON BINA MARGA OFFICE IN EAST JAVA PROVINCE TECHNICAL IMPLEMENTATION UNIT OF KEDIRI ROAD AND BRIDGE MANAGEMENT

Yang disusun oleh :

- Nama : Firda Prisilia Yunitasari
NIM : 175020218113050
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul diatas disetujui untuk diajukan dalam ujian komprehensif.

KPS S1. Manajemen

[Signature of Dr. Desi Tri Kurniawati]

Dr. Desi Tri Kurniawati, SE, MM, CRP
NIP. 19811205 200812 2 004

Dosen Pembimbing

[Signature of Agung Nugroho Adi, SE, M.M., HRM]

Agung Nugroho Adi, SE, M.M., HRM
NIP. 20130484 0919 1 001



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
 UNIVERSITAS BRAWIJAYA
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jalan MT. Haryono 165 Malang 6541, Indonesia
 Telp. +62341-555000 (Hunting), 551396, Fax.553834
 E-mail : feb@ub.ac.id http://www.feb.ac.id

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini , saya :

- N a m a : Firda Prisilia Yunitasari
- Tempat/Tgl. Lahir : Blitar, 27 April 1999
- Nomor Induk : 175020218113050
- Jurusan : S-1 Manajemen
- Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
- Alamat : Jalan Hayam Wuruk, Desa Karanggayam, Kec. Srengat, Kab. Blitar, Jawa Timur

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa **SKRIPSI** berjudul : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM BINA MARGA PROVINSI JAWA TIMUR UNIT PELAKSANAAN TEKNIS PENGELOLAAN JALAN DAN JEMBATAN KEDIRI yang saya tulis adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat atau saduran dari Skripsi orang lain.

Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabutnya predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Malang, 15 Juni 2021
 Yang membuat pernyataan

Mengetahui,
 Dosen Pembimbing


 15/6/2021
Agung Nugroho Adi, SE., M.M., HRM
 NIP. 20130484 0929 1 001


Firda Prisilia Yunitasari
 NIM. 175020218113050



KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah dipanjatkan kehadiran Allah SWT. Berkat limpahan rahmat-Nya, sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur Unit Pelaksanaan Teknis Pengelolaan Jalan dan Jembatan Kediri” dapat terselesaikan. Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Rasa hormat serta terima kasih setulus hati disampaikan kepada:

1. Bapak Abdul Ghofar, SE., Msi., DBA., Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
2. Ibu Dr. Sumiati., SE., Msi., CSRS selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
3. Ibu Dr. Nur Khusniyah I, SE, MSi, CFP selaku Ketua Progam Studi Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
4. Ibu Dr. Desi Tri Kurniawati, SE., MM., CRP selaku Koordinator Progam Studi Jurusan Manajemen
5. Bapak Agung Nugroho Adi, SE., MM., MM.HRM. selaku dosen pembimbing yang selalu sabar membimbing, memberi arahan serta ilmunya
6. Ibu Dr. Desi Tri Kurniawati, SE, MM, CPHR, CRP sebagai Dosen Penguji I dalam ujian komprehensif
7. Bapak Prof. Dr. Achmad Sudiro, SE, ME, CPHR sebagai Dosen Penguji II dalam ujian komprehensif

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN

RIWAYAT HIDUP

KATA PENGANTAR..... i

DAFTAR ISI..... iii

DAFTAR TABEL vii

DAFTAR GAMBAR..... ix

DAFTAR LAMPIRAN..... x

BAB I PENDAHULUAN..... 1

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 9

1.3 Tujuan Penelitian..... 9

1.4 Manfaat Penelitian..... 10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... 12

2.1 Landasan Teori..... 12

2.1.1 Motivasi Kerja 12

2.1.2 Pengembangan Karir 17

2.1.3 Kepuasan Kerja..... 24

2.2 Penelitian Terdahulu 31

2.3 Kerangka Pikir Penelitian..... 39

2.4 Kerangka Konsep Penelitian 41

2.5 Hipotesis Penelitian..... 43

BAB III METODE PENELITIAN 45

3.1 Pendekatan Penelitian 45

3.2 Jenis Penelitian..... 45

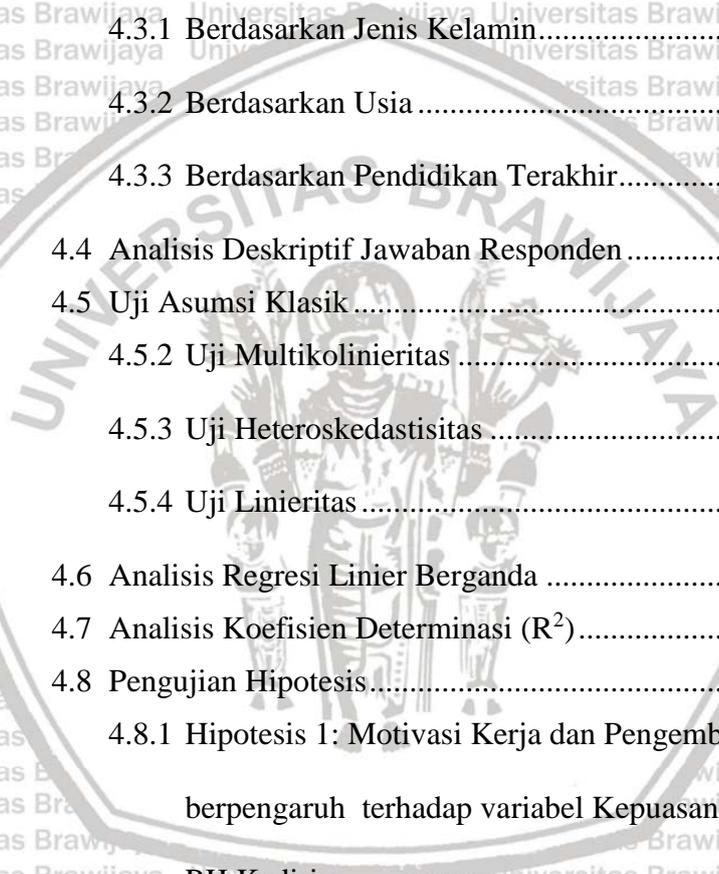
3.3 Lokasi Penelitian 46



3.4	Populasi dan Sampel	46
3.4.1	Populasi.....	46
3.4.2	Sampel	47
3.5	Sumber Data.....	47
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	48
3.7	Skala Pengukuran	48
3.8	Definisi Operasional Variabel.....	49
3.8.1	Variabel Independen.....	49
3.8.2	Variabel Dependen	50
3.9	Uji Instrumen.....	53
3.9.1	Uji Validitas.....	53
3.9.2	Uji Reliabilitas	54
3.10	Analisis Statistik Deskriptif.....	55
3.11	Uji Asumsi Klasik.....	55
3.11.1	Uji Normalitas	55
3.11.2	Uji Multikoleniaritas	56
3.11.3	Uji Heteroskedastisitas.....	56
3.12	Analisis Regresi Linear Berganda.....	57
3.13	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	57
3.14	Uji Hipotesis.....	58
3.14.1	Uji Hipotesis I (Uji F)	58
3.14.2	Uji Hipotesis II dan III (Uji t)	58

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 60

4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	60
4.1.1	Sejarah Perusahaan	60
4.1.2	Logo Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur.....	61
4.1.3	Visi dan Misi Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur.....	64



4.1.4	Struktur Organisasi	64
4.1.5	Lokasi Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan Kediri	67
4.2	Uji Instrumen Penelitian.....	68
4.2.1	Uji Validitas.....	68
4.2.2	Uji Reliabilitas	69
4.3	Analisis Deskriptif Karakteristik Responden.....	70
4.3.1	Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
4.3.2	Berdasarkan Usia	71
4.3.3	Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	72
4.4	Analisis Deskriptif Jawaban Responden.....	73
4.5	Uji Asumsi Klasik	78
4.5.2	Uji Multikolinieritas	79
4.5.3	Uji Heteroskedastisitas	80
4.5.4	Uji Linieritas	81
4.6	Analisis Regresi Linier Berganda	82
4.7	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	84
4.8	Pengujian Hipotesis.....	85
4.8.1	Hipotesis 1: Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja pegawai UPT PJJ Kediri.....	85
4.8.2	Hipotesis 2: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja pegawai UPT PJJ Kediri	86
4.8.3	Hipotesis 3: Pengembangan Karir berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja pegawai UPT PJJ Kediri	87
4.9	Pembahasan.....	88
4.9.1	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	88

4.9.2 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja.....	89
4.10 Implikasi Hasil Penelitian	89
4.10.1 Implikasi Teoritis	90
4.10.2 Implikasi Praktis	90
4.11 Keterbatasan Penelitian	92
BAB V PENUTUP	94
5.1 Kesimpulan.....	94
DAFTAR PUSTAKA	96
LAMPIRAN.....	100



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tingkat Pendidikan Pegawai UPT PJJ Kediri 6

Tabel 1.2 Usia Pegawai UPT PJJ Kediri..... 7

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 31

Tabel 3.1 Skala *Likert* 49

Tabel 3.2 Variabel, Indikator dan *Item* Penelitian 51

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Instrumen 68

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen..... 69

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 71

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... 71

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir 72

Tabel 4.6 Ukuran Penilaian..... 73

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y) 74

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X_1) 75

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir (X_2)..... 77

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas 79

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas (X_1 dan X_2 ke Y) 80

Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas 81

Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas..... 81

Tabel 4.14 Analisa Regresi Linear Berganda 82

Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi 84

Tabel 4.16 Hasil Uji F.....

Tabel 4.17 Hasil Uji t.....



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian..... 40

Gambar 2.2 Kerangka Konsep Penelitian 42

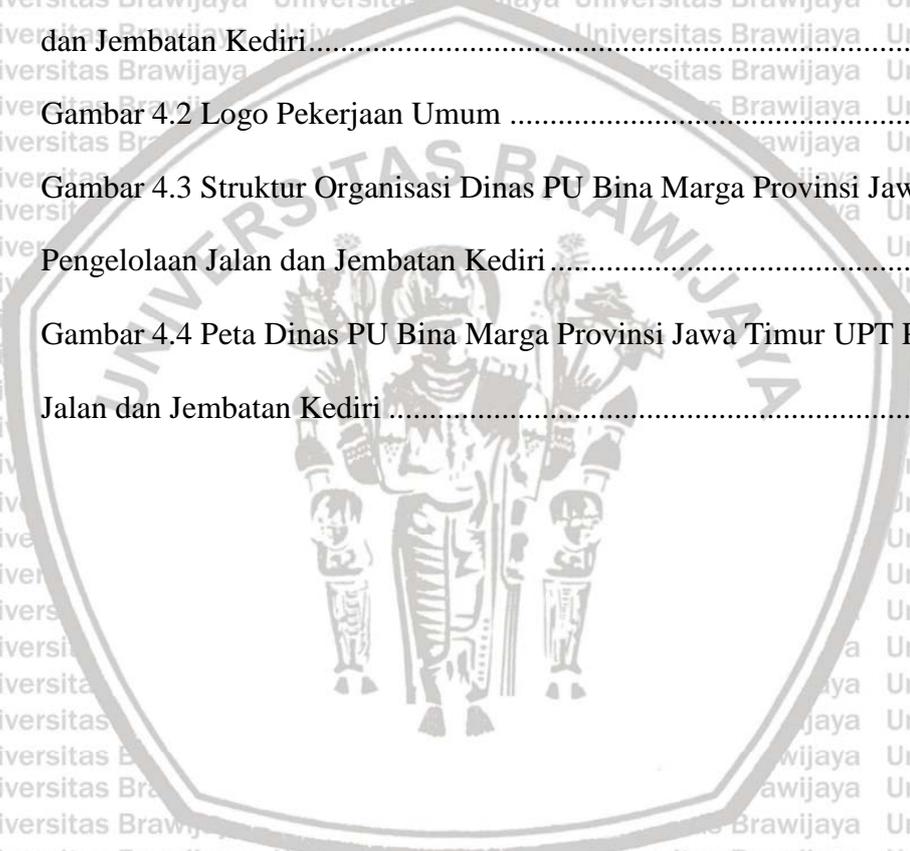
Gambar 3.1 Denah Lokasi Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur UPT PJJ Kediri..... 46

Gambar 4.1 Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan Kediri..... 60

Gambar 4.2 Logo Pekerjaan Umum 62

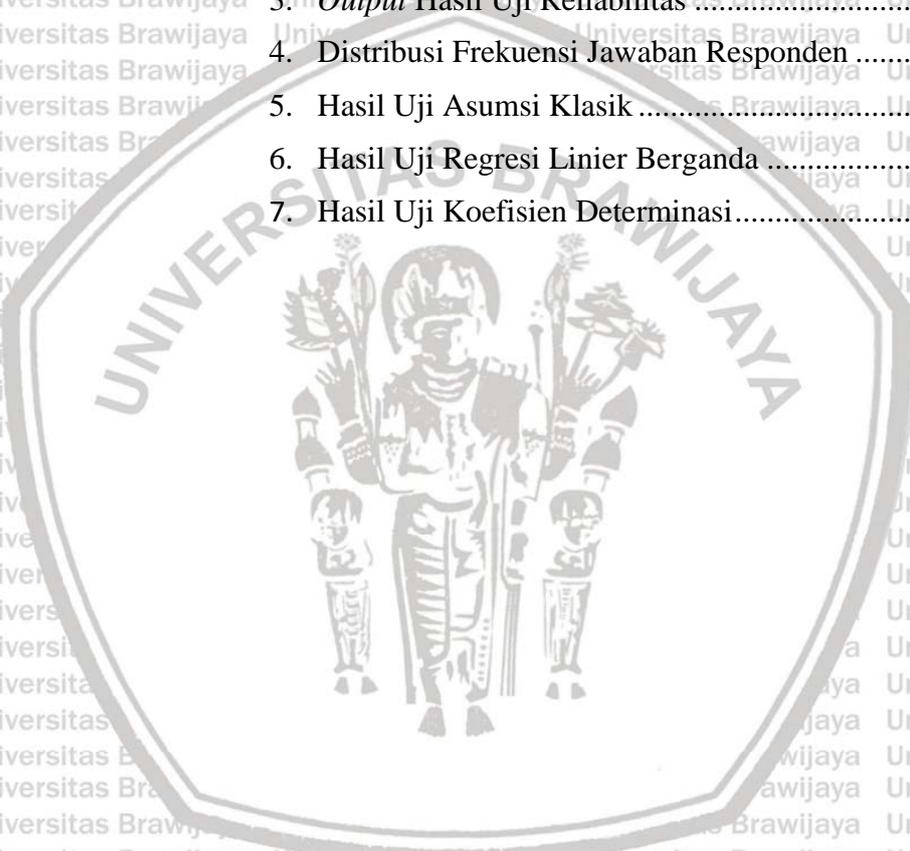
Gambar 4.3 Struktur Organisasi Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan Kediri 66

Gambar 4.4 Peta Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan Kediri 67



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian.....	100
Lampiran 2	: Kuesioner Penelitian	101
Lampiran 3	: Hasil <i>Output</i> Data SPSS.....	105
	1. Frekuensi Jawaban Responden.....	105
	2. <i>Output</i> Hasil Uji Validitas	112
	3. <i>Output</i> Hasil Uji Reliabilitas	116
	4. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	117
	5. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	122
	6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	124
	7. Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	124



Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur Unit Pelaksanaan Teknis Pengelolaan Jalan dan Jembatan Kediri

Firda Prisilia Yunitasari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

firdaprisilia@student.ub.ac.id

Dosen Pembimbing:

Agung Nugroho Adi, SE., MM., MM.HRM

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur Unit Pelaksanaan Teknis Pengelolaan Jalan dan Jembatan Kediri. Populasi dari penelitian berjenis *explanatory* ini sebanyak 80 orang dan sampel sebanyak 80 orang dengan melalui teknik *sampling total*. Penelitian ini menggunakan uji instrumen melalui uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik melalui uji normalitas, uji multikolinearitas, uji linearitas dan uji heteroskedastisitas, alat analisis data yang digunakan adalah *SPSS Statistics 25.0* berupa analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis melalui uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil dari analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kemudian hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja

**The Effect of Work Motivation and Career Development on Employee Job Satisfaction of the Bina Marga Public Works Office of East Java Province
Technical Implementation Unit for Road and Bridge Management Kediri**

By:

Firda Prisilia Yunitasari

Faculty of Economics and Business, Universitas Brawijaya

firdaprisilia@student.ub.ac.id

Supervisor:

Agung Nugroho Adi, SE., MM., MM.HRM

ABSTRACT

The objective of this research is to identify the effect of work motivation and career development on the job satisfaction of employees public works on Bina Marga Office in East Java Province technical implementation unit of Kediri road and bridge management. The population of this explanatory research is 80 employees and a sample of 80 employees with the use of total sampling. This study uses instrument tests through validity tests and reliability tests, classic assumption tests through normality tests, multicollinearity tests, linearity tests and heteroskedasticity tests, the data analysis tools used are SPSS Statistics 25.0 in the form of multiple linear regression analysis, as well as hypothesis tests through t-tests, F-tests and determination coefficient tests. The results of multiple linear regression analysis show that variable work motivation and career development have a significant effect on employee job satisfaction. Then the results showed that the variables of work motivation and career development affect simultaneously employee job satisfaction. The results also showed that work motivation and career development partially affect job satisfaction.

Keywords: Job Motivation, Career Development, Job Satisfaction

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini setiap lembaga harus mampu mencapai tujuan organisasi, dengan memberikan fasilitas terbaik untuk menghasilkan output berkualitas bagi masyarakat. Organisasi merupakan unit sosial yang terdiri dari dua orang atau lebih, terkoordinasi secara sadar, dan memainkan peran secara relatif berkelanjutan untuk mencapai satu atau serangkaian tujuan (Robbins & Judge, 2017). Untuk mencapai tujuan, perusahaan akan dihadapkan pada beberapa sumberdaya manusia yang memiliki karakteristik dan kemampuan berbeda-beda, yang mana hal tersebut dapat berpengaruh pada kinerja masing-masing pegawai. Pegawai adalah orang yang menjual jasa (pikiran dan tenaga) dan menerima balas jasa yang telah ditentukan sebelumnya, diantara pegawai tersebut wajib melaksanakan pekerjaan yang disediakan dan berhak atas gaji sesuai kesepakatan (Hasibuan, 2019). Dalam suatu organisasi penting untuk memilih sumberdaya manusia yang berkualitas untuk menghasilkan organisasi yang baik guna mendorong efektivitas kinerja pegawai yang maksimal. Pengelolaan sumberdaya manusia yang optimal dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya mampu menunjang perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, keberhasilan pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari kinerja sumberdaya manusia yang dimiliki.

Kualitas sumberdaya sangat diutamakan dalam kelancaran organisasi. Setiap lembaga perlu mengembangkan sumberdaya yang dimilikinya baik sumberdaya

alam, sumberdaya finansial, sumberdaya pengetahuan dan teknologi, serta sumberdaya manusia. Diantara sumberdaya tersebut, sumberdaya manusia adalah faktor terpenting yang harus dioptimalkan perannya. Sumberdaya Manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumberdaya yang memiliki perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, kekuatan dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Seluruh potensi tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan (Sutrisno, 2019). Dalam perkembangan ini, sumberdaya manusia salah satu memiliki pengaruh yang besar dan bermanfaat, sehingga harus dikelola dan dipelihara untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan bersama (Schuler *et al.*, 1992). Sebagai penggerak organisasi, sumberdaya manusia sangat dipengaruhi oleh para partisipan, dimana peran pegawai sangat membantu keberhasilan organisasi.

Kinerja adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang diperoleh seorang karyawan ketika menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2009). Menurut Gibson (1994) dijelaskan bahwa terdapat tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu faktor individu, faktor psikologis, serta faktor organisasi. Dalam faktor psikologis meliputi kepribadian, persepsi, peran, motivasi dan kepuasan kerja. Agar kinerja karyawan meningkat organisasi harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Handoko (2010) menyatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja ini tercermin dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan semua yang pegawai hadapi di lingkungan kerja.

Menurut Wexley dan Yukl dalam Bangun (2012, hal.327) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu generalisasi dari sikap seseorang terhadap pekerjaan yang mencerminkan pengalaman menyenangkan dan tidak menyenangkan di tempat kerja serta harapan akan pengalaman di masa depan. Pekerjaan yang menarik dapat menciptakan kepuasan. Sebaliknya, ketika suatu pekerjaan tidak menyenangkan, maka cenderung merasa tidak puas.

Jadi dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja merupakan salah satu kunci bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Pekerjaan dengan kepuasan kerja yang baik akan menunjukkan sikap dan emosi yang positif agar dapat bekerja dengan baik. Selain itu, kepuasan kerja karyawan akan mempengaruhi kualitas layanan dan organisasi yang diberikan dimasa yang akan datang. Dengan meningkatkan sikap, perilaku dan keterampilan, maka pekerjaan akan berdampak positif terhadap efektivitas organisasi. Selanjutnya, bagi masyarakat tertentu akan menikmati hasil produksi yang maksimum dari organisasi. Kepuasan kerja dapat berkembang secara optimal jika memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai apa yang diinginkan atau motivasi kerja adalah dorongan penggerak semangat untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara efektif (Hasibuan, 2019). Untuk mewujudkan motivasi kerja yang tinggi memerlukan tingkat perhatian khusus kepada karyawan guna mencapai tujuan perusahaan dalam menghasilkan laba agar dapat berkesinambungan. Robbins (2013) motivasi

merupakan suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Para karyawan dapat termotivasi apabila penetapan tujuan perusahaan didasarkan atas kepentingan dan kebutuhan karyawan.

Disamping itu, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja sumberdaya manusia dalam proses pencapaian tujuan perusahaan adalah pengembangan karir.

Pengembangan karir merupakan metode yang digunakan oleh organisasi untuk menempatkan pekerja pada posisi yang sesuai dengan kualifikasi dan pengalaman. Karir merupakan seluruh posisi yang dapat diduduki seseorang dalam organisasi dengan tujuan dapat menempati jabatan tertinggi (Nawawi, 2013).

Pengembangan karir membantu karyawan merencanakan aktivitas pekerjaan karir masa depan perusahaan sehingga perusahaan dan karyawan terkait dapat mengembangkan diri pegawai sendiri dengan sebaik-baiknya (Mangkunegara, 2014).

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir juga ditujukan agar pegawai dapat mempersiapkan karir jangka panjang dengan kata lain pegawai dapat mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan dipekerjaannya serta untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pengelolaan program pengembangan karir dirasa perlu dilaksanakan oleh organisasi tertentu dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja para karyawan agar siap menghadapi perubahan-perubahan, serta menjalin hubungan kerjasama antar pegawai sehingga tercipta kelangsungan hidup institusi pendidikan yang harmonis.

Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur Unit Pelaksanaan Teknis Pengelolaan Jalan dan Jembatan Kediri merupakan Intansi milik Pemerintah Provinsi yang bertugas melaksanakan sebagian tugas Dinas dalam bidang penanganan, pengelolaan jalan dan jembatan, ketatausahaan serta pelayanan masyarakat, hal tersebut diatur dalam Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 114 Tahun 2016, peraturan tersebut juga mengatur tentang Nomenklatur, Struktur Organisasi, Uraian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur. UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan merupakan unsur pelaksana teknis Dinas yang melaksanakan tugas-tugas teknis operasional di lapangan yang dipimpin oleh Kepala UPT yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas. Pembentukan Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur diatur dalam Peraturan Daerah.

UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan Kediri (UPT PJJ Kediri) memiliki total karyawan sejumlah 80 orang yang terdiri dari pegawai tetap (teknik dan non teknik) dan pegawai tidak tetap yang dibagi ke dalam 21 bidang kerja dan terbagi dalam empat wilayah yaitu Kediri, Nganjuk, Blitar, dan Tulungagung. Penempatan pegawai dalam suatu bagian harus disesuaikan dengan kompetensi dan pengalaman yang dimiliki untuk menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal sehingga menciptakan kepuasan kerja yang baik. Kepuasan kerja dapat muncul dari motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai. Namun, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai bidang Pekerjaan Umum, pada instansi tersebut masih terdapat beberapa pegawai yang bekerja kurang maksimal serta kurang memperhatikan tanggung jawab pekerjaannya. Sebagai contoh, pegawai

yang memiliki *job desk* di bidang administrasi yang diberi *date line* akhir bulan dengan jumlah tugas yang cukup banyak. Dari kondisi tersebut, dapat diketahui bahwa dari terbatasnya waktu yang ada dapat menimbulkan kurang termotivasi dan kurang optimalnya kinerja pegawai sehingga belum terciptanya kepuasan kerja yang sesuai. Selain itu, kurangnya pengetahuan karyawan juga bisa menjadi penyebab karyawan kurang termotivasi, seperti bahwa pekerja berpendidikan tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi karena dirasa lebih mampu memperoleh dan menerapkan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaannya daripada pekerja dengan tingkat pengetahuan yang lebih rendah.

Tabel 1.1
Tingkat Pendidikan Pegawai UPT PJJ Kediri

Tingkat Pendidikan	Jumlah
SD	1
SMP	1
SMA/SMK/MAN	45
Diploma (D3)	2
Sarjana (S1)	30
Pasca Sarjana (S2)	1
Jumlah	80

Sumber : Data Nominatif UPT PJJ Kediri, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa tingkat pendidikan pegawai UPT PJJ Kediri beragam, mulai dari SD hingga Pasca Sarjana dengan didominasi tingkat pendidikan SMA. Tingkat pendidikan sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman semakin tinggi juga kinerja yang ditampilkan (Usman, 2019).

Berdasarkan hasil pengamatan pada UPT PJJ Kediri, yang menjadi dasar pengembangan karir bagi seorang karyawan meliputi promosi jabatan yang dilakukan oleh pimpinan pada masing-masing bagian. Pimpinan lebih sering mengutamakan karyawan dengan pendidikan yang lebih tinggi (Sarjana atau Pascasarjana) dibandingkan pegawai yang masih berpendidikan lebih rendah untuk menduduki posisi seperti kepala bagian maupun kepala sub seksi dari masing-masing bagian. Selain itu, pada Instansi ini juga didominasi oleh pegawai dengan usia lanjut sehingga beberapa sudah merasa puas dengan posisi atau jabatannya saat ini.

Tabel 1.2
Usia Pegawai UPT PJJ Kediri

Usia	Jumlah
Diatas 50 tahun	48
40 – 49 tahun	10
Dibawah 40 tahun	22
Jumlah	80

Sumber : Data Nominatif UPT PJJ Kediri, 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa usia pegawai UPT PJJ Kediri didominasi oleh karyawan berusia di atas 50 tahun sebesar 60 persen, kemudian dengan usia dibawah 40 tahun sebesar 12,5 persen dan usia 40-49 tahun sebesar 27,5 persen. Dari data tersebut dapat terlihat bahwa usia responden sebagian besar termasuk dalam kategori batas usia produktif yaitu sebesar 60 persen. Usia yang masih dalam masa produktif (40 persen) mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas (Aprilyanti, 2017).

Penulis melakukan wawancara dengan beberapa pegawai dengan usia lanjut, responden mengatakan bahwa pegawai cenderung menetap pada posisinya dan kurang setuju jika dilakukan perpindahan posisi jabatan. Responden juga mengatakan bahwa sudah merasa puas dengan posisi yang diraihinya saat ini.

Pernyataan tersebut selaras dengan pendapat dari (Mangkunegara, 2009, hal. 118) bahwa terdapat kecenderungan pegawai yang lebih tua merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda. Penulis juga melakukan wawancara pada beberapa pegawai dengan usia relatif muda, responden mengatakan bahwa masih ingin melakukan perpindahan posisi jabatan lebih tinggi serta ingin mengembangkan karirnya. Berdasarkan wawancara serta *survey*, dapat disimpulkan bahwa semakin lanjut usia pegawai maka tingkat kesabaran serta kemampuan menyesuaikan diri dengan situasi lingkungannya akan semakin mudah, sehingga cenderung mudah merasa puas. Sebaliknya pada pegawai dengan usia relatif muda, memiliki tingkat idealisme yang tinggi mengenai karirnya, sehingga terdapat perbedaan antara harapan dengan realita kerja yang akan menyebabkan ketidapuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis kemukakan sebelumnya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur Unit Pelaksanaan Teknis Pengelolaan Jalan dan Jembatan Kediri”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan, maka perumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai UPT PJJ Kediri?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai UPT PJJ Kediri ?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai UPT PJJ Kediri?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai UPT PJJ Kediri.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai UPT PJJ Kediri.
3. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai UPT PJJ Kediri.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Mahasiswa

- a) Sebagai tugas akhir yang digunakan untuk memperoleh gelar sarjana di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- b) Sebagai bentuk pengalaman praktis untuk mengetahui sejauh mana teori dapat diimplementasikan di dalam sebuah penelitian.
- c) Sebagai sarana untuk mengukur sejauh mana kemampuan individu dalam berkreasi pada bidang ilmu yang dimiliki.

2. Bagi Pembaca

- a) Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan perbandingan dalam penelitian selanjutnya, sehingga dapat menambah pemahaman mengenai pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai.
- b) Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengaplikasian ilmu pengetahuan terutama dalam bidang manajemen sumberdaya manusia yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai.

3. Bagi perusahaan

- a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan atau pemikiran untuk menyelesaikan permasalahan di

lingkungan perusahaan khususnya dalam hal motivasi kerja, pengembangan karir, dan kepuasan kerja pegawai.

- b) Perusahaan dapat mengambil tindakan yang dianggap perlu dalam motivasi kerja, pengembangan karir, dan kepuasan kerja pegawai.
- c) Sebagai sarana membangun kerjasama antara perusahaan dengan lembaga pendidikan baik bersifat akademis maupun organisasi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi Kerja

A. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata *motivation* yang berarti “menggerakkan”.

Motivasi merupakan hasil dari banyak proses di dalam maupun di luar individu yang menimbulkan sikap antusias dan kegigihan dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu (Winardi, 2018). Menurut Hasibuan (2019) berasal dari kata Latin *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen ditunjukkan pada sumberdaya manusia yang umumnya digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, identifikasi dan keterlibatan yang relative kuat terhadap perusahaan serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Robbins & Judge (2017) dalam buku Perilaku Organisasi, motivasi diartikan sebagai upaya tingkat tinggi yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan pada kemampuan untuk mencapai kebutuhan individu. Dalam hal ini, kebutuhan internal perlu diungkapkan untuk membuat hasil yang menarik. Suatu kebutuhan yang kurang terpuaskan menciptakan ketegangan yang memicu dorongan-dorongan dalam diri individu. Dorongan ini menyebabkan perilaku untuk memenuhi kebutuhan. Dorongan dan energi individu berupa keadaan kejiwaan dan sikap mental yang mengarah pada pencapaian

kebutuhan yang memberikan kepuasan dan mengurangi ketidakseimbangan.

Kebutuhan dapat berwujud fisik biologis serta sosial ekonomis, seperti penghargaan, pengakuan, keselamatan, perlindungan, jaminan sosial dan keamanan (Siswanto, 2018).

B. Indikator-indikator Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu. Indikator motivasi kerja karyawan menurut Maslow dalam Hasibuan (2019) antara lain :

1. Fisiologis atau kebutuhan fisik, yang ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan sebagainya.
2. Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan dan perlengkapan keselamatan kerja
3. Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

5. Aktualisasi Diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang dimana pegawai tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, ketrampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

C. Teori Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kesediaan untuk melakukan upaya untuk mencapai sasaran atau tujuan organisasi yang disesuaikan oleh kemampuan individu.

Menurut Siagian (2020) terdapat tujuh teori motivasi sebagai berikut :

a. Teori Abraham H. Maslow

Maslow memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu hirarki kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan pokok manusia yang diidentifikasi Maslow dalam urutan kadar pentingnya adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan Fisiologis (*Basic Needs*), misalnya sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu
- 2) Kebutuhan akan Rasa Aman (*Securily Needs*)
- 3) Kebutuhan Afiliasi atau Akseptansi (*Social Needs*)
- 4) Kebutuhan penghargaan (*Esteem Needs*)
- 5) Kebutuhan Perwujudan Diri (*Self Actualization*)

b. Teori Clayton Alderfer

Teori Alderfer dikenal dengan akronim “ERG”. Teori ERG Alderfer (*Existence, Relatedness, Growth*) adalah teori motivasi yang dikemukakan

oleh Clayton P. Alderfer. Teori ini menemukan adanya 3 kebutuhan pokok manusia:

- 1) *Existence Needs* (Kebutuhan Keadaan)
- 2) *Relatedness Needs* (Kebutuhan Berhubungan)
- 3) *Growth Needs* (Kebutuhan Pertumbuhan)

c. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori dua faktor dikemukakan oleh Herzberg yang dihasilkan dari suatu penelitian terhadap 200 orang akuntan dan insinyur. Dari hasil penelitian tersebut Herzberg menyimpulkan dua hal atau dua faktor sebagai berikut:

- 1) *Hygiene Factors* (faktor kesehatan) adalah faktor pekerjaan yang penting untuk adanya motivasi di tempat kerja. Faktor ini tidak mengarah pada kepuasan positif untuk jangka panjang. Tetapi jika faktor-faktor ini tidak hadir, maka muncul ketidakpuasan. Faktor ini adalah faktor ekstrinsik untuk bekerja. Faktor higienis juga disebut sebagai dissatisfiers atau faktor pemeliharaan yang diperlukan untuk menghindari ketidakpuasan. *Hygiene factors* (faktor kesehatan) meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan.

- 2) *Motivation Factors* (faktor pemuas) tidak dapat dianggap sebagai motivator. Faktor motivasi harus menghasilkan kepuasan positif. Faktor-faktor yang melekat dalam pekerjaan dan memotivasi

karyawan untuk sebuah kinerja yang unggul disebut sebagai faktor pemuas. Faktor motivasi dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan.

d. Teori Keadilan

Teori keadilan menguraikan bahwa setiap individu dalam melaksanakan pekerjaannya selalu membandingkan antara input tugas dan hasil, beserta yang lainnya di dalam pertanggung jawabannya, serta berusaha mengatasi ketidakseimbangan beban tugasnya. Perbandingan tersebut meliputi perbandingan dari dalam dan luar dirinya, perbandingan dengan kelompok atau organisasi lain.

e. Teori Harapan

Vroom mengemukakan bahwa orang-orang akan termotivasi untuk melakukan hal-hal tertentu guna mencapai tujuan apabila pegawai yakin bahwa tindakan pegawai akan mengarah pada pencapaian tujuan tersebut.

f. Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku

Teori motivasi ini menyebutkan bahwa yang mempengaruhi motivasi seseorang bukan hanya karena kebutuhan, tetapi juga faktor-faktor dari luar dirinya. Manusia cenderung akan mengulangi hal yang dapat memberikan keuntungan bagi dirinya, dan menghindari hal yang dapat merugikan, dimana hal tersebut dapat merubah asal dari individu tersebut.

g. Teori Kaitan Imbalan dengan Prestasi

Teori ini merupakan hasil dari penyempurnaan teori-teori sebelumnya oleh para ahli. Pada teori ini dihasilkan faktor-faktor eksternal dan internal yang apabila berinteraksi secara positif maka akan menghasilkan motivasi kerja tinggi pada diri karyawan. Faktor eksternal tersebut meliputi jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan, dan sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya. Sedangkan faktor internal meliputi persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, dan prestasi yang dihasilkan.

2.1.2 Pengembangan Karir

A. Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Handoko (2011:45), karir merupakan semua pekerjaan atau posisi yang ditangani atau dipegang oleh seseorang dalam kehidupan kerja. Pekerjaan menunjukkan posisi atau pengembangan yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam organisasi selama masa jabatannya. Pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan karyawan untuk menempati posisi dalam suatu organisasi atau perusahaan di masa mendatang. Dengan pengembangan ini Manajer perusahaan dapat mempersiapkan sumberdaya manusia yang telah direncanakan sebelumnya untuk memahami cara yang dibutuhkan karyawan dalam mengembangkan kariernya selama bekerja (Kadarisman, 2013).

Nawawi (2013:45) mengatakan bahwa pengembangan karir adalah metode formal yang digunakan oleh organisasi untuk memastikan kualifikasi dan pengalaman yang sesuai untuk memastikan bahwa seluruh posisi dapat diduduki seseorang dalam suatu organisasi, dengan tujuan agar orang tersebut menempati posisi tertinggi dalam organisasi tersebut. Pengembangan karir membantu karyawan merencanakan aktivitas pekerjaan karir masa depan perusahaan sehingga perusahaan dan karyawan terkait dapat mengembangkan diri pegawai sendiri dengan sebaik-baiknya (Mangkunegara, 2014).

B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Siagian (2020) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seseorang sebagai berikut :

1) Prestasi kerja

Tolak ukur pengembangan karir adalah kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi pekerja untuk diusulkan oleh atasannya untuk mempertimbangkan kenaikan pangkat atau jabatan di masa mendatang.

2) Pengenalan oleh pihak lain

Artinya semua pihak berhak memutuskan apakah seseorang harus dipromosikan atau tidak, misalnya seperti atasan dan pimpinan mengetahui langsung kemampuan dan kinerja pegawai.

3) Kesetiaan pada organisasi

Merupakan suatu dediksi seorang karyawan yang ingin terus berkarya di organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu cukup lama.

4) Pembimbing dan sponsor

Pembimbing adalah orang yang memberikan nasehat atau saran untuk pengembangan karir karyawan. Sedangkan sponsor adalah orang-orang di perusahaan yang dapat menciptakan peluang pengembangan karir bagi pegawai.

5) Dukungan para bawahan

Merupakan dukungan yang diberikan para pekerja (bawahan) dalam bentuk mensukseskan tugas manajer bersangkutan untuk mencapai tujuan atau target dari perusahaan.

6) Kesempatan untuk bertumbuh

Merupakan kesempatan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya melalui pelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikan.

7) Berhenti atas permintaan dan kemauan sendiri

Merupakan keputusan seorang karyawan untuk berhenti bekerja dan pindah ke perusahaan lain yang memberikan lebih banyak peluang pengembangan karir.

Utomo dan Yani (2012, hal.107) juga berpendapat mengenai faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karir individu di suatu organisasi meliputi :

1) Hubungan pegawai dan organisasi

2) Personalia pegawai

3) Faktor eksternal

4) Politicking dalam organisasi

5) Sistem penghargaan

6) Jumlah pegawai

7) Ukuran organisasi

8) Kultur organisasi

9) Tipe manajemen

C. Indikator-indikator Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2020) indikator pengembangan karir terdiri atas beberapa hal sebagai berikut :

1) Perlakuan yang adil dalam berkarir

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

2) Keperdulian para atasan langsung

Para pegawai pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung pegawai dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah awal apa

yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

3) Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa pegawai memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan.

Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pegawai akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan.

4) Adanya minat untuk dipromosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pegawai untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang pegawai memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai faktor lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang untuk mengembangkan karirnya.

5) Tingkat kepuasan

Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti

keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang. Pegawai merasa puas apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya. Tegasnya, seseorang bisa merasa puas karena mengetahui bahwa apa yang dicapainya itu sudah merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai anak tangga yang lebih tinggi merupakan usaha yang akan sia-sia karena mustahil untuk dicapai.

D. Tahap-tahap Pengembangan Karir

Menurut Dessler (2015:192) mengatakan bahwa terdapat beberapa tahapan dalam pengembangan karir sebagai berikut :

1. Tahap Pertumbuhan

Tahap ini berlangsung sejak lahir hingga usia 14 tahun. Dalam tahap ini, seseorang mengembangkan pemahaman yang mandiri melalui identifikasi dan interaksi dengan orang lain, seperti keluarga, teman dan guru.

2. Tahap Penjelajahan

Tahap ini berlangsung pada usia 15 tahun hingga 24 tahun. Dalam tahap ini, individu secara sungguh-sungguh menjelajahi berbagai alternatif kedudukan untuk mencari alternatif terbaik yang sesuai dengan minat serta kemampuannya.

3. Tahap Penetapan

Tahap ini berlangsung pada usia 24 tahun hingga 30 tahun yang merupakan inti dari pekerjaan kebanyakan orang.

a) Subtahap Percobaan, berlangsung pada usia 25 tahun hingga 30 tahun yang mana individu mulai menetapkan bidang yang sesuai dengan kemampuannya dan berusaha berpindah kedudukan jika dirasa kurang sesuai.

b) Subtahap Pemantapan, berlangsung pada usia 30 tahun hingga 40 tahun. Dalam tahap ini, tujuan perusahaan telah ditetapkan dan direncanakan untuk melakukan pengembangan karir yang lebih eksklusif dan mencapai tujuan.

c) Subtahap Krisis Pertengahan Akhir, berlangsung pada usia 40 tahun. Dalam tahap ini, seseorang sering membuat penilaian baru yang besar tentang kemajuannya mengenai ambisi dan tujuan awal pegawai.

4. Tahap Pemeliharaan

Tahap ini berlangsung pada usia 45 tahun hingga 65 tahun. Dalam tahap ini seseorang sangat nyaman dengan kedudukannya dan berusaha mengamankan kedudukannya di tempat kerja.

5. Tahap Kemrosotan

Tahap ini sering disebut juga dengan usia pensiun, yang mana individu menghadapi kemrosotan dalam hal kinerja sehingga terjadi menurunnya level kekuasaan dan tanggung jawabnya dalam dunia kerja.

2.1.3 Kepuasan Kerja

A. Pengertian Kepuasan Kerja

Semua aktivitas yang dilakukan oleh karyawan perusahaan akan menghasilkan kepuasan kerja, kepuasan setiap individu pasti juga akan berbeda-beda. Salah satu tujuan penting dari manajemen sumberdaya manusia adalah menciptakan kepuasan kerja untuk karyawannya yang nantinya dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik serta dapat meningkatkan kinerja perusahaan sehingga mempengaruhi kinerja unitnya secara keseluruhan.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional menyenangkan yang tercermin melalui semangat kerja, disiplin kerja serta prestasi kerja. Dalam hal ini, pekerjaan dilakukan dengan teliti dan penuh perhatian terhadap tanggung jawab pekerjaannya. Kehadiran dan ketidakhadiran karyawan serta efisiensi dalam melaksanakan tugas telah ditetapkan dalam peraturan perusahaan. Selain itu, kepuasan kerja tinggi dapat dilihat dari antusiasme dan inisiatif karyawan dalam menjalankan tugas. Sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah akan terlihat dari prestasi kerjanya (Hasibuan, 2019).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dilihat oleh karyawan pada tempat kerja. Kepuasan kerja mencerminkan pengalaman kerja karyawan. Hal ini terlihat jelas dari sikap positif karyawan pada lingkungan kerjanya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan berdampak negatif pada pekerjaannya. Perusahaan harus mampu mendeteksi

ketidakpuasan karyawan (Handoko, 2010). Faktor yang dapat digunakan untuk menunjukkan penurunan kepuasan kerja adalah absensi, *turnover* dan prestasi kerja.

Menurut Wexley dan Yukl dalam Mangkunegara (2017) kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dari pegawai tersebut. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan ini melibatkan beberapa aspek seperti upah atau gaji, kesempatan pengembangan karir, hubungan antar pegawai, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi, mutu pengawasan. Kemudian perasaan yang berhubungan dengan diri pegawai seperti umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek diri mendukung.

B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017:120) sebagai berikut :

1. Faktor Pegawai

Faktor ini mencakup pada kecerdasan (IQ), umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, pola berpikir, persepsi serta sikap kerja.

2. Faktor Pekerjaan

Faktor ini mencakup jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat atau jabatan, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial serta hubungan kerja.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya :

1. Kesempatan untuk maju
2. Keamanan kerja
3. Gaji
4. Perusahaan dan manajemen
5. Pengawasan dan juga atasan
6. Faktor Intrinsik dari pekerjaan
7. Kondisi kerja mencakup ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan
9. Komunikasi
10. Fasilitas

C. Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan yang tercermin dari semangat kerja, disiplin dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati di tempat kerja maupun di luar tempat kerja. Menurut Smith *et al.* (2004) indikator kepuasan kerja meliputi:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan memberikan kesempatan pegawai belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggungjawab. Dalam teori dua faktor diterangkan bahwa pekerjaan merupakan faktor yang akan menggerakkan tingkat motivasi kerja yang kuat sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik.

2. Kesempatan terhadap gaji

Kepuasan kerja pegawai akan terbentuk apabila besar uang yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan pegawai lainnya.

3. Kesempatan promosi

Promosi adalah bentuk penghargaan yang diterima pegawai dalam organisasi. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pegawai dipromosikan atas dasar prestasi kerja yang dicapai pegawai tersebut.

4. Kepuasan terhadap supervisi

Hal ini ditunjukkan oleh atasan dalam bentuk memperhatikan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan pegawai, menasehati dan membantu pegawai serta komunikasi yang baik dalam pengawasan. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pengawasan yang dilakukan supervisor bersifat memotivasi pegawai.

5. Kepuasan terhadap rekan sekerja

Jika dalam organisasi terdapat hubungan antara pegawai yang harmonis, bersahabat, dan saling membantu akan menciptakan suasana keompok kerja yang kondusif, sehingga akan menciptakan kepuasan kerja pegawai.

D. Kondisi-kondisi yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kondisi-kondisi yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat dibagi menjadi dua (Husein, 2014) meliputi:

a. Kondisi Organisasional

Dalam kondisi ini mencakup unsur-unsur dalam pekerjaan, sistem penggajian, promosi, pengakuan verbal (*Verbal recognition*), kondisi

lingkungan kerja, desentralisasi kekuasaan, supervisi, rekan kerja dan bawahan serta kebijakan perusahaan.

b. **Kondisi Personal**

Dalam kondisi ini mencakup keadaan demografis, variabel kepribadian, tingkat intelegensi, pengalaman kerja, penggunaan keterampilan serta tingkat jabatan.

E. Variabel Kepuasan Kerja

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2017:117) kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel *turn over*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan.

a) *Turnover*

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* yang lebih rendah. *Turnover* yang lebih tinggi biasanya ada pada pegawai-pegawai yang kurang puas.

b) **Tingkat ketidakhadiran**

Ketidakhadiran yang tinggi terjadi pada pegawai-pegawai yang kurang puas. Pegawai sering tidak hadir dengan alasan yang kurang logis dan subjektif.

c) **Umur**

Terdapat kecenderungan pegawai dengan usia tua merasa puas daripada pegawai dengan umur relatif muda. Hal tersebut diasumsikan bahwa pegawai dengan usia tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.

d) Tingkat Pekerjaan

Pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan lebih rendah. Pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

e) Ukuran Organisasi Pekerjaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

F. Teori Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa teori yang membahas mengenai kepuasan kerja diantaranya :

a. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam (dalam Mangkunegara, 1993) bahwa terdapat empat komponen utama yaitu *input*, *outcome*, *comparison person* dan *equity in equity*. Input adalah faktor yang dianggap mendukung pekerjaan karyawan seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan dalam melaksanakan tugas. Hasil merupakan sesuatu yang dianggap bernilai oleh karyawan seperti gaji, simbol, status, penghargaan serta aktualisasi diri. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan hasilnya dengan hasil dari karyawan lain. Apabila perbandingannya dianggap cukup adil, maka

karyawan akan merasa puas. Namun, apabila perbandingan dianggap tidak seimbang tetapi menguntungkan dapat menimbulkan kepuasan atau sebaliknya.

b. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini pertama kali dikembangkan oleh Porter (1967), dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya terjadi dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasan diperoleh melebihi apa yang diinginkan, maka akan menciptakan kepuasan lebih dan terjadi *disparancy* yang positif.

c. Teori Motivasi Dua Faktor (*Two Factors Theory of Motivation*)

Menurut teori dari Herzberg (dalam Mangkunegara 1993) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan pegawai yaitu :

- 1) *Maintenance factors* merupakan faktor-faktor yang berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh ketentraman yang meliputi gaji, teknik dan kualitas supervisi, administrasi dan kebijaksanaan perusahaan, hubungan rekan kerja, keamanan kerja, status, tunjangan, dan kondisi kerja.
- 2) *Motivational factor* merupakan faktor motivator mengenai kebutuhan psikologis seseorang seperti perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam menggunakan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penelitian menemukan penelitian dengan dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisis	Variabel yang diteliti	Hasil Penelitian
1.	Ardianti <i>et al.</i> (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangasari Banyuwangi)	Analisis Regresi Berganda	Motivasi Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), Kepuasan Kerja (Y)	1) Motivasi kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai koefisien positif, artinya jika semakin baik motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

Lanjutan Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisis	Variabel yang diteliti	Hasil Penelitian
2.	Pramesti (2018)	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada CV. Rumah Warna Yogyakarta	Analisis Regresi Berganda	Pengembangan Karir (X), Kepuasan Kerja (Y)	1) Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja 2) Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja 3) Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja
3.	Bahri dan Nisa (2017)	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan	Analisis Regresi Berganda	Pengembangan Karir (X ₁), Motivasi Kerja (X ₂), Kepuasan Kerja (Y)	1) Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja 2) Motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja 3) Pengembangan karir dan

Lanjutan Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisis	Variabel yang diteliti	Hasil Penelitian
					motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja
4.	Hasyim (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Alaska Mandiri Cemerlang di Makassar	Analisis Regresi Berganda	Motivasi Kerja (X_1), Pengembangan Karir (X_2), Kepuasan Kerja (Y)	1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Lanjutan Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisis	Variabel yang diteliti	Hasil Penelitian
5.	Paramita <i>et al.</i> (2015)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi	Analisis Regresi Berganda	Pengembangan Karir (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (Y)	1) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pengembangan karir dan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Sumber : Data Sekunder diolah, 2021

Berikut pemaparan lebih lanjut terkait penelitian-penelitian terdahulu pada Tebel 2.1 :

1. Ardianti *et al.* (2018) dengan penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangsari Banyuwangi)”. Metode pengambilan sampel menggunakan metode *accidental sampling*. Seluruh populasi dalam penelitian ini dijamin sampel

yaitu sebanyak 46 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (nilai koefisien motivasi kerja 0,215; kompensasi kerja 0,515; lingkungan kerja 0,237), uji Hipotesis menggunakan uji t dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar 2,264 untuk motivasi kerja, 4,439 untuk kompensasi kerja, dan 2,545 untuk lingkungan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimana ketiga variabel independen tersebut memiliki nilai koefisien positif, artinya jika semakin baik motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

2. Pramesti (2018) dengan penelitian berjudul "Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel pada Intervening CV. Rumah Warna Yogyakarta". Populasi dalam penelitian ini berjumlah 85 orang dengan sampel berjumlah keseluruhan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan uji Normalitas, uji Heteroskedastisitas, uji Multikolonieritas, dan uji hipotesis berupa Uji t dan Uji Koefisien Determinasi (R^2). Hasil dari persamaan model regresi variabel pengembangan karir terhadap motivasi kerja diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya H_a diterima dan H_0 ditolak, sedangkan variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya H_a diterima dan H_0 ditolak, dan variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai

signifikansi $0,006 < 0,05$ artinya H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil dari koefisien determinasi sebesar 0,028 artinya variabel independen pengembangan karir dalam menjelaskan variasi variabel dependen motivasi kerja sebesar 2,8persen dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain dan pada variabel motivasi kerja sebesar 0,645 artinya variabel independen Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dalam menjelaskan variasi variabel dependen kepuasan kerja sebesar 64,5 dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan uraian tersebut, diketahui hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan di CV.

Rumah Warna Yogyakarta, motivasi kerja sebagai variabel intervensi mempengaruhi perkembangan karier menuju kepuasan kerja di CV.

3. Bahri dan Nisa (2017) dengan penelitian berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan?”. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil uji analisis regresi berganda diperoleh model regresi $Y=37,701+0,331X_1+0,143X_2$ sehingga apabila variabel pengembangan karir ditingkatkan maka nilai kepuasan kerja akan bertambah, sedangkan apabila variabel motivasi kerja ditingkatkan nilai kepuasan kerja akan bertambah. Hasil uji korelasi berganda diketahui bahwa hasil nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$ (H_0 ditolak dan H_a diterima), sehingga variabel pengembangan karir dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan menurut

uji determinasi, nilai *R Square* sebesar 0,249 artinya hubungan yang ditimbulkan pengembangan karir dan motivasi sebesar 24,9persen dan 75,1persen dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan uraian tersebut, diketahui bahwa hasil penelitian ini terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan, tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan, ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan.

4. Hasyim (2016) dengan penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Alaska Mandiri Cemerlang di Makassar”. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 500 orang dan sampel berjumlah 83 orang yang dipilih melalui teknik *cluster sampling*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Persamaan regresi berganda yaitu $Y=0,838+0,389X_1+0,414X_2$ sehingga apabila variabel motivasi kerja ditingkatkan 100persen maka nilai kepuasan kerja akan bertambah 38,9persen, sedangkan apabila variabel pengembangan karir ditingkatkan maka nilai kepuasan kerja akan bertambah. Hasil uji simultan (uji F) diketahui nilai F ratio sebesar 51,516 dengan nilai signifikan $0,000<0,05$ artinya motivasi kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja

karyawan. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,750 artinya terdapat hubungan yang positif dan searah antara variable X dengan variabel Y.

Sedangkan menurut uji parsial (uji t) tingkat signifikan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y sebesar 0,000 ($\text{sig} < 0,05$) artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.

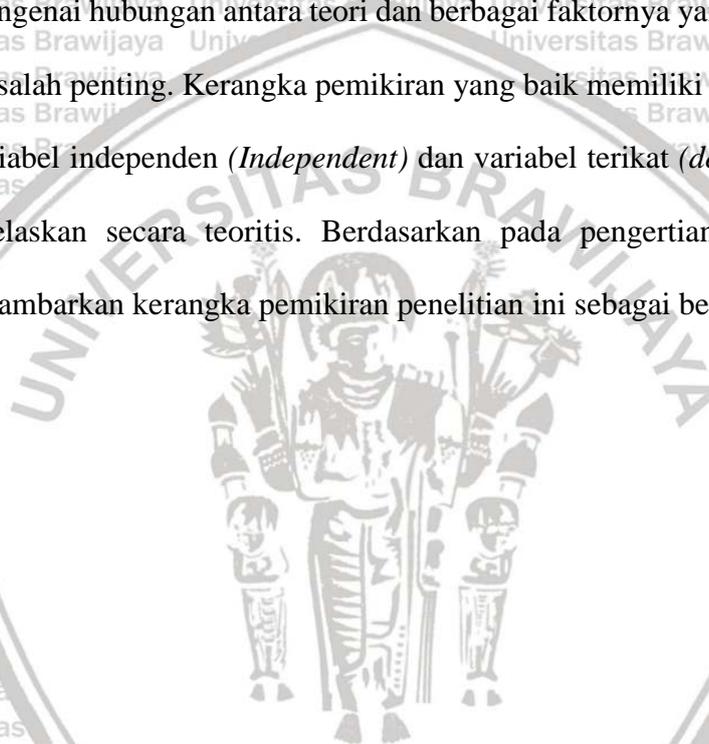
Alaska Mandiri Cemerlang Makassar.

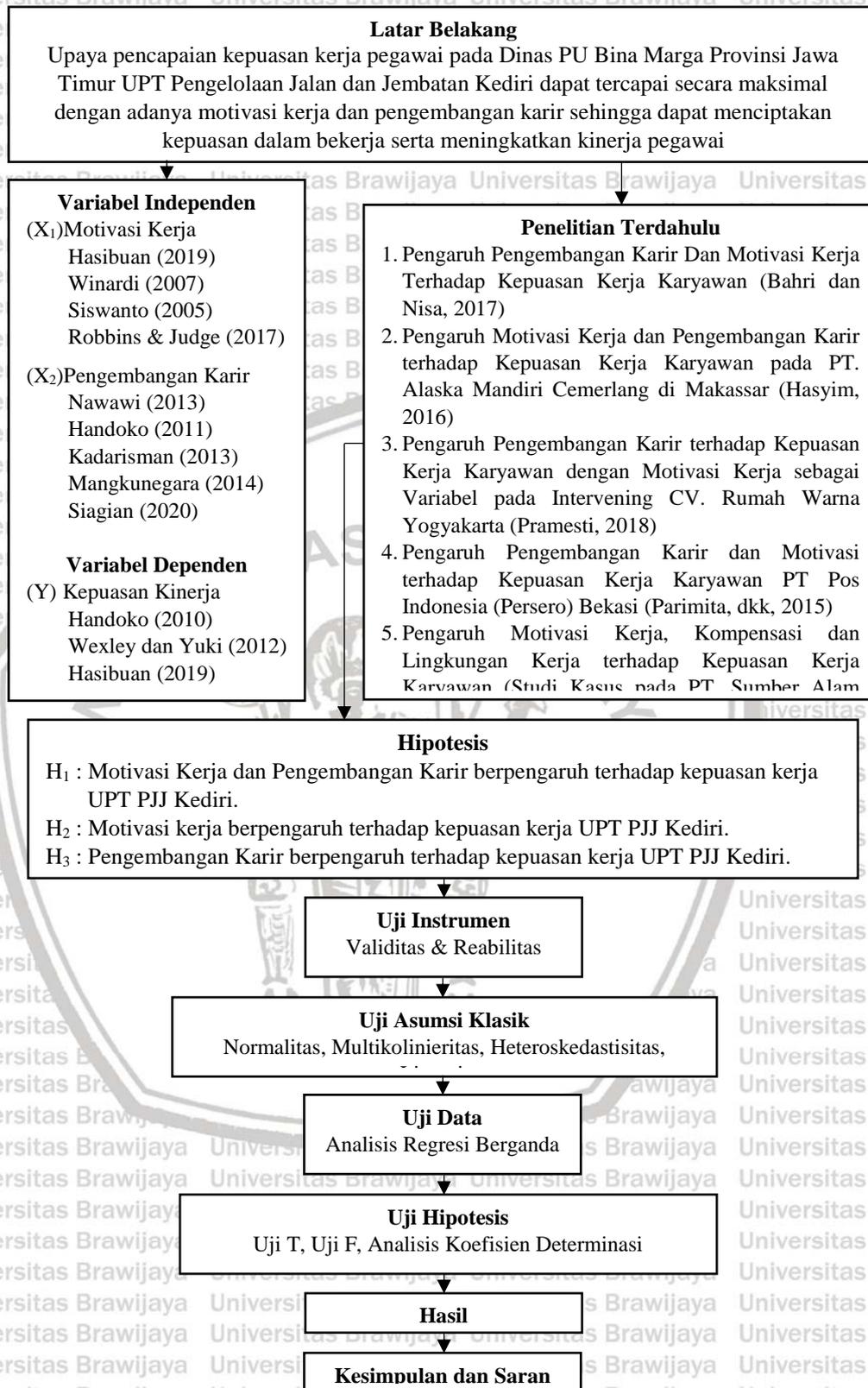
5. Parimita *et al.* (2015) dengan penelitian berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi. Metode pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 154 responden dari total populasi yang berjumlah 250 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan uji instrumen berupa uji Validitas dengan hasil nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 0,361 artinya seluruh variabel dinyatakan valid, uji Reliabilitas dengan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ sehingga ketiga instrumen dikatakan reliabel, dan uji Asumsi Klasik berupa uji Normalitas (nilai signifikansi $> 0,05$ sehingga dikatakan bahwa nilai residual terdistribusi normal), uji Linearitas (nilai signifikansi $< 0,05$ sehingga dikatakan linear). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh perkembangan karier terhadap kepuasan kerja dan ada pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja. Pengembangan dan motivasi karir secara bersamaan memengaruhi kepuasan dan signifikansi pekerjaan.

2.3 Kerangka Pikir Penelitian

Menurut Izzaty (2012), kerangka pemikiran merupakan model konseptual mengenai hubungan antara teori dan berbagai faktornya yang diidentifikasi sebagai masalah penting. Kerangka pemikiran yang baik memiliki hubungan antar variabel variabel independen (*Independent*) dan variabel terikat (*dependent variable*) yang dijelaskan secara teoritis. Berdasarkan pada pengertian tersebut, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran penelitian ini sebagai berikut:





Gambar 2.1

Kerangka Pikir Penelitian

Sumber : Data sekunder diolah, 2021

2.4 Kerangka Konsep Penelitian

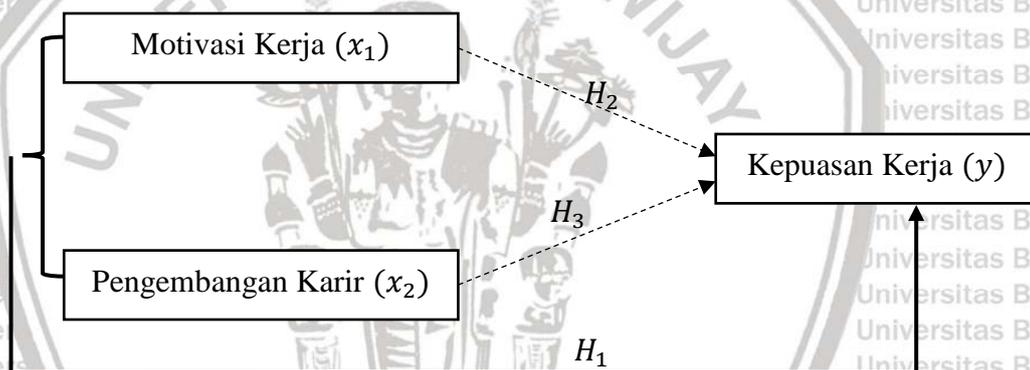
Sumberdaya Manusia (SDM) merupakan suatu faktor utama yang penting dalam setiap proses pembangunan negara, perusahaan, serta organisasi. Dalam perkembangan ini, sumberdaya manusia memiliki pengaruh yang besar dan bermanfaat, sehingga harus dikelola dan dipelihara untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan bersama (Schuler, 1992). Sebagai penggerak organisasi, sumberdaya manusia sangat dipengaruhi oleh para partisipan, dan peran pegawai sangat membantu untuk keberhasilan organisasi.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh struktur organisasi yang lengkap, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor penempatan individu pada posisi yang sesuai dan adanya rasa termotivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan. Untuk mewujudkan motivasi kerja yang tinggi memerlukan tingkat perhatian khusus kepada karyawan guna bertujuan perusahaan dalam menghasilkan laba agar dapat berkesinambungan. Robbins dalam Hasibuan (2011, hal. 219) motivasi merupakan suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pengembangan karir. Pengembangan karir juga ditujukan agar karyawan dapat mempersiapkan karir jangka panjang dengan kata lain karyawan dapat mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan dipekerjaan pegawai serta untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pengelolaan program pengembangan karir dirasakan perlu dilaksanakan oleh organisasi tertentu dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja

para karyawan agar siap menghadapi perubahan-perubahan, serta menjalin hubungan kerjasama antar pegawai sehingga tercipta kelangsungan hidup institusi pendidikan yang harmonis. Uraian tersebut didukung oleh hasil penelitian terdahulu tentang motivasi kerja dan pengembangan karir oleh Bahri dan Nisa (2017), Hasyim (2016), Pramesti (2018), Paramita dkk (2015) dan Ardianti dkk (2018). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan uraian konsep serta didukung oleh hasil penelitian terdahulu, maka kerangka konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.2

Kerangka Konsep Penelitian

Sumber : Data Sekunder diolah, 2021

Keterangan :

—————→ : Pengaruh simultan

- - - - -→ : Pengaruh parsial

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

Penelitian Parimita *et al.* (2015) menunjukkan bahwa Pengembangan karir dan motivasi sama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap Kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bekasi. Hasil serupa juga ditunjukkan pada penelitian oleh Bahri dan Nisa (2017) bahwa secara bersama-sama Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa,

H₁ : Motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai UPT PJJ Kediri

Penelitian Hasyim (2016) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Alaska Mandiri Cemerlang di Makassar. Hasil serupa juga ditunjukkan pada penelitian oleh

Pramesti (2018) bahwa secara bersama-sama Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada manajemen pusat CV. Rumah Warna Yogyakarta. Sehingga dapat disimpulkan bahwa,

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai UPT PJJ Kediri

Penelitian Bahri dan Nisa (2018) menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan. Hasil serupa juga ditunjukkan pada penelitian oleh Hasyim (2016) bahwa secara bersama-sama Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Alaska Mandiri Cemerlang Makassar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa,

H₃ : Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai UPT PJJ Kediri



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif.

Pendekatan kuantitatif merupakan metode yang menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antara variabel-variabel dengan mengukurnya menggunakan angka-angka yang dapat dianalisis dengan statistik (Creswell, 2016).

Metode ini dapat diklasifikasikan, konkret, teramati dan terukur. Hubungan variabel pada metode ini berupa sebab akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya terdapat variabel independen dan dependen (Sugiyono, 2019).

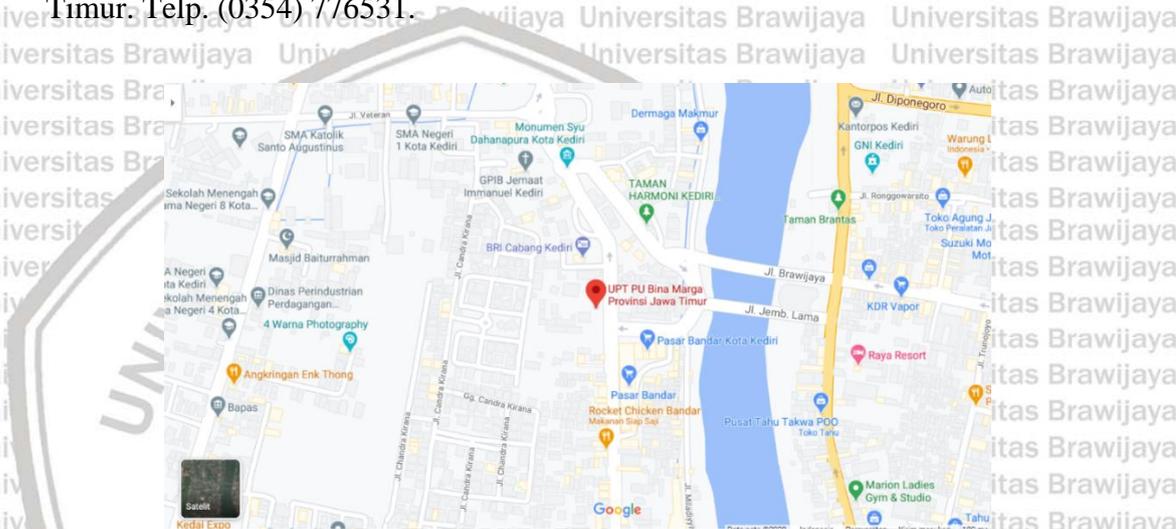
3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Penelitian penjelasan (*explanatory research*) adalah penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang dirumuskan (Effendi & Tukiran, 2012). Pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019). Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini akan diuji untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai.

3.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur UPT Pengelolaan Jalan Jembatan Kediri yang merupakan instansi milik Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang bergerak di bidang teknis yang beralamatkan di Jalan KDP Slamet A Nomor 31, Mojoroto, Kecamatan Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur. Telp. (0354) 776531.



Gambar 3.1

Denah Lokasi Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur UPT PJJ Kediri

Sumber : Google Maps, 2021

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan Kediri yang berjumlah 80 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu *non-probability sampling*. Teknik *nonprobability sampling* sendiri terbagi menjadi beberapa metode di dalamnya termasuk salah satunya yaitu teknik *sampel total*.

Teknik *sampling total* yaitu teknik penentuan sampel dengan memasukkan seluruh anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2019). Istilah lain dari sampel total adalah sensus sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan Kediri yang berjumlah 80 orang.

3.5 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2019:137) sumber data yang digunakan dalam penelitian terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

- 1) Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari hasil wawancara, observasi dan kuesioner yang diberikan kepada sejumlah sampel responden yang sesuai dengan target sasaran penelitian yaitu pegawai Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur UPT PJJ Kediri.
- 2) Data Sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung yang memiliki hubungan dengan penelitian yang dapat berupa sejarah perusahaan, ruang lingkup perusahaan, struktur organisasi dan lain sebagainya. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari pihak Kantor Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur UPT PJJ Kediri yang berupa dokumen-dokumen mengenai profil karyawan, struktur organisasi, profil

perusahaan dan data lain yang berhubungan dengan masalah yang sedang penulis teliti.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan *interview* (wawancara) dan Kuesioner (angket). Menurut Sugiyono (20019:137) wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti serta untuk mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam. Dalam wawancaraini, penulis melakukan wawancara secara tidak terstruktur melalui tatap muka (*face to face*). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan tertulis untuk nantinya dijawab oleh responden. Kuesioner dalam penelitian ini tersusun dari beberapa pernyataan tertulis yang berkaitan dengan variabel penelitian yaitu motivasi kerja, pengembangan karir dan kepuasan kerja.

3.7 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini tanggapan responden terhadap setiap instrumen pertanyaan dalam kuesioner pada penelitian menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* merupakan skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat serta perspsi responden terhadap fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial telah ditetapkan secara spesifik berupa variabel penelitian (Sugiyono, 2019, hal. 93). Dalam penelitian ini menggunakan lima alternatif jawaban yaitu :

Tabel 3.1
Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : (Sugiyono, 2019)

3.8 Definisi Operasional Variabel

3.8.1 Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen atau terikat (Sugiyono, 2019).

Variabel independen dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja dan pengembangan karir. Definisi operasional dari masing-masing variabel independen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Motivasi Kerja (X1)

Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai apa yang diinginkan. Atau motivasi kerja adalah dorongan penggerak semangat untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara efektif (Hasibuan, 2019, hal. 141). Indikator motivasi kerja karyawan menurut Maslow dalam Hasibuan (2019) antara lain :

1. Fisiologis
2. Keamanan
3. Sosial
4. Penghargaan
5. Aktualisasi diri

2) Pengembangan Karir (X2)

Pengembangan karir merupakan proses yang membantu karyawan merencanakan aktivitas pekerjaan karir masa depan perusahaan sehingga perusahaan dan karyawan terkait dapat mengembangkan diri pegawai sendiri dengan sebaik-baiknya (Mangkunegara, 2017, hal. 44). Menurut Siagian (2020), indikator pengembangan karir terdiri atas beberapa hal sebagai berikut :

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir
2. Keperdulian para atasan langsung
3. Informasi tentang berbagai peluang promosi
4. Adanya minat untuk dipromosikan
5. Tingkat kepuasan

3.8.2 Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2019: 39) variabel dependen merupakan variabel terikat yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian variabel dependen yaitu variabel kepuasan kerja (Y). Kepuasan kerja merupakan sikap emosional menyenangkan yang tercermin melalui semangat kerja, disiplin kerja serta prestasi kerja. Dalam hal ini, pekerjaan dilakukan dengan teliti dan penuh perhatian terhadap tanggung jawab pekerjaannya (Hasibuan, 2019).

Menurut *Smith et al.* (2004) indikator kepuasan kerja meliputi :

1. Kepuasan terhadap pekerjaan
2. Kesempatan terhadap gaji

3. Kesempatan promosi
4. Kepuasan terhadap supervisi
5. Kepuasan terhadap rekan kerja

Tabel 3.2

Variabel, Indikator dan *Item* Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator	Item
Motivasi Kerja (Maslow dalam Hasibuan, 2019)	1. Fisiologis	a) Pemenuhan kebutuhan dasar b) Kesesuaian gaji dan fasilitas dengan tanggung jawab c) Adanya pemberian bonus atas pencapaian
	2. Keamanan	a) Pemberian tunjangan atau asuransi keselamatan kerja b) Peralatan dan perlengkapan sesuai standar keselamatan kerja
	3. Sosial	a) Rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan b) Kebutuhan atas hubungan baik seorang karyawan terhadap rekan kerja
	4. Penghargaan	a) Kebutuhan pengakuan pegawai atas pencapaiannya b) Kebutuhan atas otonomi diri karyawan c) Kebutuhan atas status yang dimiliki
	5. Aktualisasi diri	a) Kebutuhan untuk berkembang lebih baik b) Kebutuhan atas pencapaian potensi karyawan

Lanjutan Tabel 3.2

Variabel, Indikator dan Item Penelitian

Pengembangan Karir (Siagian, 2020)	1. Perlakuan adil	a) Perlakuan adil dari atasan kepada bawahan
	2. Keperdulian atasan	a) Keterlibatan atasan dalam hal perencanaan karir
		b) Pemimpin mengetahui dan memahami potensi dari bawahan
		c) Terjadi umpan balik antara atasan dengan bawahan
	3. Informasi tentang peluang promosi	a) Akses informasi yang baik mengenai peluang promosi b) Tranparansi mengenai informasi pengembangan karir c) Pemberian kesempatan yang sama antar pegawai
4. Adanya minat untuk dipromosikan	a) Minat pegawai untuk dipromosikan	
Kepuasan Kerja (Smith <i>et al</i> , 2004)	5. Tingkat kepuasan	a) Tingkat kepuasan individu b) Perasaan puas dalam menduduki suatu posisi jabatan
	1. Kepuasan terhadap pekerjaan	a) Memperoleh kesempatan belajar bagi para pekerja b) Perasaan senang terhadap pekerjaan
		2. Kesempatan terhadap gaji
	3. Kesempatan promosi	
	4. Kepuasan terhadap supervisi	a) Perhatian atasan terhadap tugas bawahan

Lanjutan Tabel 3.2

Variabel, Indikator dan Item Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator	Item
		b) Pemberian motivasi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan
		c) Gaya kepemimpinan atasan mampu memberikan pengaruh positif bagi bawahan
	5. Kepuasan terhadap rekan kerja	a) Terjalin hubungan harmonis antar pegawai b) Sikap saling dukung antar pegawai

Sumber : Data Sekunder diolah, 2021

3.9 Uji Instrumen

3.9.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:267) uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Data dikatakan valid apabila data tidak berbeda antara data dilaporkan dengan data sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.

Menurut Ghazali (2016), validitas suatu kuesioner dapat diukur melalui tiga cara, yaitu menggunakan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel, menggunakan korelasi bivariate antar masing-masing skor indikator dengan skor total konstruk, dan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Uji validitas yang digunakan pada penelitian ini adalah korelasi bivariate antar masing-masing skor indikator dengan skor total konstruk.

Cara menentukan instrumen *valid* atau tidak dengan melihat apakah korelasi antar masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan. Hasil dikatakan signifikan jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel dan

nilainya positif (pada taraf signifikan 5 persen atau 0,05), maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dikatakan “*valid*”, dan sebaliknya (Ghozali, 2016). *Valid* tidaknya suatu instrumen juga dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment Pearson* dengan level signifikan 5 persen. Jika probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5 persen) maka, instrumen dinyatakan valid dan jika probabilitas hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5 persen) maka, instrumen dinyatakan tidak valid.

3.9.2 Uji Reliabilitas

Menurut Stainback (1988) dalam buku Sugiyono, realibilitas merupakan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Suatu data dikatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu yang berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Ghozali (2018) juga mengatakan bahwa suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu kuesioner dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu *repeated measure* atau pengukuran ulang, dimana reponden akan diberi pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda dan kemudian, dinilai apakah responden memberikan jawaban yang konsisten atau tidak. *One shot* atau pengukuran sekali saja merupakan pengukuran yang dilakukan hanya sekali dan hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Menurut Nunnally dalam Ghozali (2018) suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $\geq 0,70$.

3.10 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memperoleh gambaran umum dari sampel penelitian. Hasil analisis deskriptif dapat ditampilkan baik dalam 47 bentuk tabel atau grafik, yang meliputi mean, median, modus, nilai maksimum, nilai minimum, varians (σ^2), dan standar deviasi (σ) dari setiap variabel yang dipergunakan untuk menguji penelitian (Sugiyono, 2019).

3.11 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang wajib dilakukan dalam analisa regresi linier berganda yang berbasis *ordinary lest square*. Dalam OLS hanya terdapat satu variabel dependen, sedangkan pada variabel independen berjumlah lebih dari satu. Untuk memilih ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik, antara lain uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi (Ghozali, 2018).

3.11.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Model regresi yang baik adalah nilai residual mengikuti distribusi normal. Pada penelitian ini untuk menguji normalitas, peneliti menggunakan analisis grafik dan uji statistik.

a) Analisis grafik

Membandingkan 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 menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

b) Analisis Statistik

Terdapat dua uji statistik sederhana yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual, diantaranya dengan melihat nilai kurtosis dan skewness dari residual dan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov Smirnov* (K-S).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov Smirnov* (K-S) saja.

3.11.2 Uji Multikoleniaritas

Menurut Ghozali (2018) uji Multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), korelasi diantara variabel bebas seharusnya tidak terjadi pada model regresi yang baik. Multikolonieritas terjadi apabila nilai R^2 yang dihasilkan estimasi model empiris sangat tinggi, tetapi masing-masing variable independen banyak yang tidak signifikan memengaruhi variabel dependen. Selain itu, adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen dan efek kombinasi dua atau lebih variabel independen, serta nilai *tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

3.11.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi berganda terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik

tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara yang digunakan peneliti untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai variabel terikat (dependen) dengan residualnya. Apabila grafik membentuk pola yang teratur, maka telah terjadi heteroskedastisitas. Namun, sebaliknya, apabila tidak ada pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.12 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan ilmu yang bertujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen sehingga dapat diketahui ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen (Ghozali, 2018). Persamaan regresi linier berganda memiliki dua hasil koefisien, yaitu *unstandardized* dan *standardized*. *Unstandardized* digunakan apabila data dalam bentuk nominal atau rasio (data keuangan). *Standardized* digunakan apabila data kualitatif distandarisasikan menjadi data kuantitatif. Persamaan model regresi yang digunakan pada penelitian ini adalah *standardized*.

3.13 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat (Ghozali, 2018). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya, bila nilai R^2 yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Penelitian ini menggunakan adjusted R^2 dalam koefisien determinasi karena dianggap lebih baik daripada R^2 , sebab nilai

adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel bebas ditambahkan ke dalam model regresi.

3.14 Uji Hipotesis

3.14.1 Uji Hipotesis I (Uji F)

Uji hipotesis atau yang disebut juga dengan uji signifikansi secara keseluruhan terhadap garis regresi yang diobservasi maupun diestimasi apakah Y berhubungan linier terhadap X_1 atau X_2 . Terdapat beberapa kriteria untuk menguji hipotesis menggunakan uji F, diantaranya (Ghozali, 2018) :

- a) *Quick look* : bila nilai F lebih besar daripada 4 maka H_0 ditolak pada derajat kepercayaan 5 persen. Dengan kata lain hipotesis alternatif diterima, dimana semua variabel independen secara bersamaan dan signifikan memengaruhi variabel dependen.
- b) Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

3.14.1 Uji Hipotesis II dan III (Uji t)

Uji t merupakan pengujian secara parsial/terpisah antar masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan untuk melihat kuat tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (secara parsial). Cara melakukan uji t adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016) :

- a) *Quick look* : bila jumlah *degree of freedom* (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5 persen, maka H_0 yang menyatakan $b_i = 0$ dapat ditolak apabila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). Dengan

kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

- b) Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

The logo of Universitas Brawijaya is a shield-shaped emblem. It features a central figure, likely a deity or a personification of wisdom, holding a staff and a book. The figure is flanked by two smaller figures, possibly representing students or scholars. The text "UNIVERSITAS BRAWIJAYA" is written in a semi-circle above the central figure. The entire logo is rendered in a light gray color, serving as a watermark or background element on the page.

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Perusahaan



Gambar 4.1 Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan Kediri

Sumber : Data Primer, 2021

Unit Pengelolaan Teknis atau yang disingkat UPT adalah Unit Pelaksana Teknis Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur yang melaksanakan tugas-tugas teknis operasional di lapangan. Dalam Pelaksanaan teknis dan tugas-tugas teknis operasional di lapangan, Kepala Dinas memberikan wewenang kepada kepala UPT untuk menyelenggarakan urusannya di wilayah masing-masing dan tetap bertanggungjawab kepada Kepala Dinas.

UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan bertugas melaksanakan sebagian tugas Dinas dalam hal penanganan, pengelolaan jalan dan jembatan, ketatausahaan

serta pelayanan masyarakat, hal tersebut diatur dalam Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 114 Tahun 2016, yang mana peraturan tersebut mengatur tentang Nomenklatur, Struktur Organisasi, Uraian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur.

UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan merupakan unsur pelaksana teknis Dinas yang melaksanakan tugas-tugas teknis operasional di lapangan yang dipimpin oleh Kepala UPT yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas. Pembentukan Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur diatur dalam Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 11 Tahun 2016 Tanggal 27 September 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.

4.1.2 Logo Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur

Logo merupakan lambang atau ciri khas dari suatu perusahaan atau instansi. Logo digunakan sebagai simbol yang dapat memberikan makna mengenai citra dari perusahaan atau yang sering dikenal dengan *branding*. Logo Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur secara keseluruhan menggambarkan mengenai peran dari Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat untuk mewujudkan Infrastruktur Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang handal dalam mendukung Indonesia yang berdaulat, sejahtera, dan berkepribadian dengan berlandaskan gotong royong, dengan logo sebagai berikut:



Gambar 4.2

Logo Pekerjaan Umum

Sumber : Data Sekunder UPT PJJ Kediri, 2021

- 1) Warna
 - a. Warna dasar kuning kunyit yaitu lambang Ketuhanan Yang Maha Kuasa, dan lambang Kemakmuran yang menunjukkan bahwa dalam memenuhi fungsi dan peran pembangunan Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat didasari atas rasa syukur terhadap Tuhan Yang Maha Esa.
 - b. Warna biru kehitam-hitaman menunjukkan Keadilan Sosial, Ketekunan, serta Kesetiaan pada tugas dan Tindakan Tegas.
- 2) Makna Simbolik
 - a. Baling-baling
 1. Menggambarkan “DINAMIKA”.
 2. Berdaun 3 yang merupakan segitiga tegak menggambarkan “STABILITAS”.

3. Secara umum menjelaskan "dinamika stabil" dan "stabilitas dinamis"

b. Bagian Daun Baling-Baling yang Mengarah Keatas

1. Melambangkan "PENCIPTAAN PERUMAHAN DAN PERMUKIMAN".

c. Bagian Lengkungannya Dari daun Baling-Baling

1. Memberikan perlindungan untuk ruang kerja dan tempat tinggal bagi manusia.

d. Bagian Daun Baling yang Mengarah ke kiri dengan Bagian Lengkungan yang Telungkup

1. Menggambarkan penguasaan bumi dan alam dan penguasaan untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.

2. Garis Horizontal: jalan dan jembatan yang melintasi sungai sebagai usaha untuk membuka dan mengembangkan wilayah.

e. Daun Baling-Baling Mengarah ke kanan dan telentang di Bagian Lengkungnya

1. Menjelaskan upaya pengendalian dan distribusi untuk memaksimalkan kemakmuran rakyat.

2. Garis horizontal: bermakna penampang saluran air.

f. Baling-Baling dengan 3 Daun Ini Menggambarkan

1. Tiga unsur kekayaan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, yaitu: Tirta, Wisma (Cipta), dan Marga.

2. Trilogi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat adalah Bekerja Keras, Bergerak Cepat, dan Bertindak Tepat.

4.1.3 Visi dan Misi Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur

Visi merupakan pandangan kedepan terhadap keberlangsungan tujuan perusahaan. Visi perusahaan menunjukkan kondisi perusahaan secara ideal yang realistis, dapat dipercaya, serta mengandung daya tarik. Sedangkan misi adalah suatu implementasi dari visi yang ingin dicapai. Adapun visi dan misi dari Dinas PU Bina Marga adalah sebagai berikut:

a) Visi

“Sebagai penyedia infrastruktur jalan di provinsi Jawa Timur yang aman, nyaman, dan lancar serta turut membantu mewujudkan kesejahteraan masyarakat Jawa Timur.”

b) Misi

Adapun misi yang dipegang oleh Dinas PU Bina Marga untuk mewujudkan visi adalah sebagai berikut:

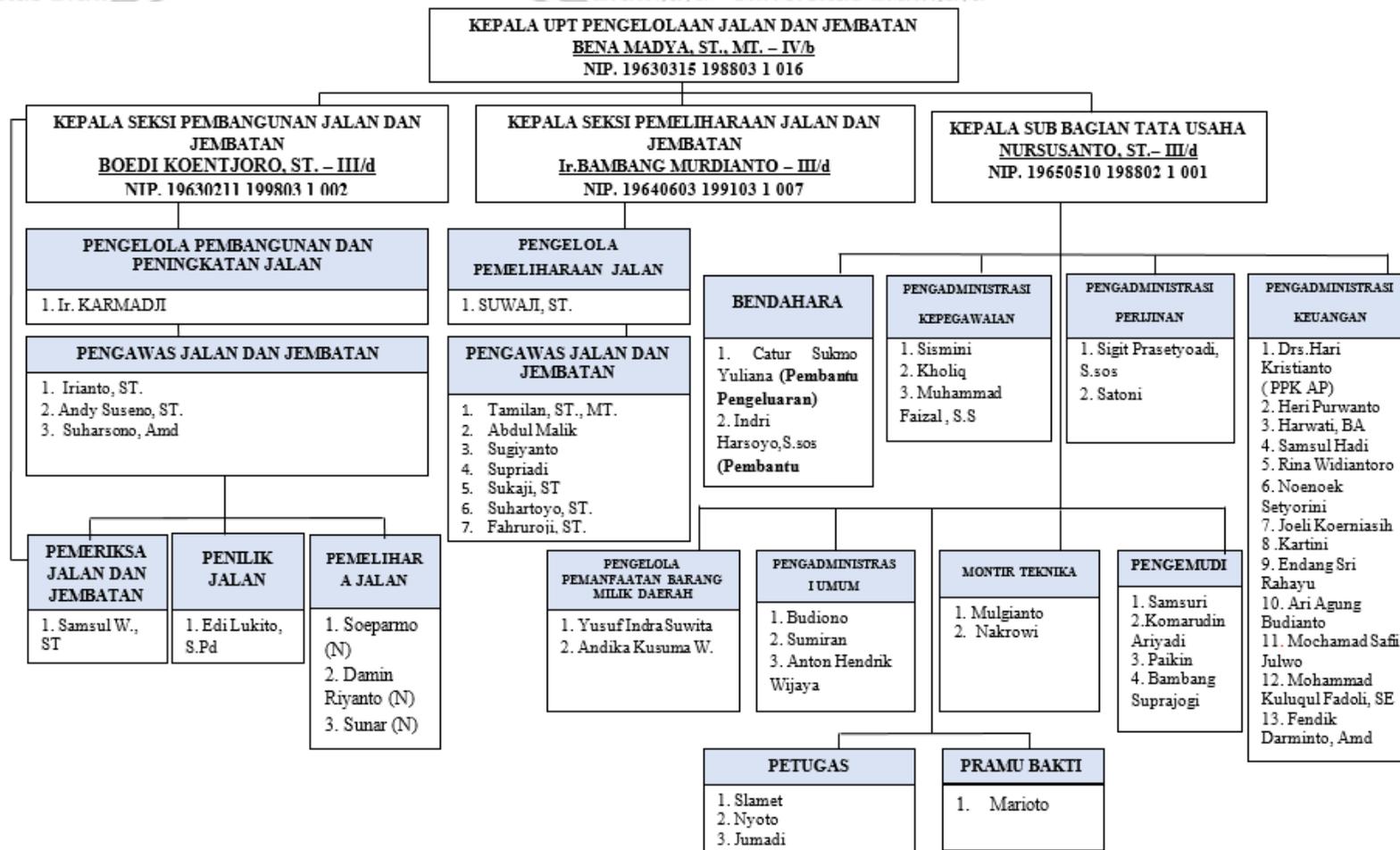
- a. Meningkatkan kondisi pelayanan jalan raya provinsi di Jawa Timur.
- b. Meningkatkan aksesibilitas menuju kawasan potensial di Jawa Timur.
- c. Meningkatkan keseimbangan pembangunan di Jawa Timur.

4.1.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah susunan dan hubungan antara berbagai bagian organisasi atau perusahaan pada saat melakukan kegiatan operasional untuk mencapai tujuannya. Struktur organisasi dengan jelas menggambarkan pemisahan antara aktivitas kerja dan bagaimana hubungan antara aktivitas dan fungsi dibatasi.

Dalam struktur organisasi yang baik, hubungan kewenangan siapa melapor kepada siapa harus dijelaskan. Melalui struktur organisasi yang baik, pengaturan pelaksanaan kerja dapat diadopsi, sehingga efisiensi dan manfaat kerja dapat dicapai melalui kerjasama dan koordinasi yang baik, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai permintaan.

Gambar 4.3 menampilkan struktur organisasi Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan Kediri. Kepala UPT pada Gambar 4.3 ditunjukkan membawahi langsung Kepala Seksi Pembangunan Jalan dan Jembatan, Kepala Seksi Pemeliharaan Jalan dan Jembatan, dan Kepala Sub Bagian Tata Usaha. Kemudian juga terlihat bahwa masing-masing Kepala Seksi membawahi langsung Sub-sub Bagian Lainnya seperti Pengelola Pembangunan dan Peningkatan Jalan, Pengelola Pemelihara Jalan, Bendahara, Pengadministrasian Kepegawaian, Pengadministrasian Perijinan, dan Pengadministrasian Keuangan. Kemudian dibawahnya terdapat bagian Pemeriksa Jalan dan Jembatan, Penilik Jalan, Pemeliharaan Jalan, Pengelola Pemanfaatan Barang Milik Daerah, Pengadministrasian Umum, Konflik Teknik, Pengemudi, Petugas Keamanan, dan Pramu Bakti. Berikut adalah struktur organisasi Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan Kediri :



Gambar 4.3

Struktur Organisasi Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan Kediri

4.1.5 Lokasi Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan Kediri

Sebagai upaya untuk memudahkan dan memperlancar pembangunan infrastruktur, Dinas PU Bina Marga tersebar pada beberapa wilayah yang mengurus beberapa bidang salah satunya Bidang Pengelolaan Jalan dan Jembatan yang saat ini menjadi tempat Kuliah Kerja Nyata Profesi (KKN-P) adalah Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan Kediri.

Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan Kediri terletak dikawasan strategis yaitu berada di jalan KDP Slamet A Nomor 31, Mojoroto, Kecamatan Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur. Telp. (0354) 776531.



Gambar 4.4 Peta Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan Kediri

Sumber : Google Maps, 2021

4.2 Uji Instrumen Penelitian

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah kuesioner. Cara menentukan instrument valid atau tidak dengan melihat apakah korelasi antar masing-masing indikator terhadap total skor kontruk menunjukkan hasil yang signifikan. Hasil dikatakan signifikan jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilainya positif (pada taraf signifikan 5 persen atau 0,05), maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dikatakan “valid”, dan sebaliknya (Ghozali, 2018). Berikut adalah signifikansi yang diperoleh tiap *item* sebagai hasil uji validitas:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	rHitung	rTabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,552	0,2441	Valid
	Y2	0,534		Valid
	Y3	0,621		Valid
	Y4	0,741		Valid
	Y5	0,640		Valid
	Y6	0,840		Valid
	Y7	0,835		Valid
	Y8	0,598		Valid
	Y9	0,556		Valid
	Y10	0,673		Valid
	Y11	0,649		Valid
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,469	0,2441	Valid
	X1.2	0,674		Valid
	X1.3	0,716		Valid
	X1.4	0,695		Valid
	X1.5	0,688		Valid
	X1.6	0,544		Valid
	X1.7	0,648		Valid
	X1.8	0,616		Valid
	X1.9	0,555		Valid
	X1.10	0,734		Valid
Pengembangan Karir (X2)	X2.1	0,808	0,2441	Valid
	X2.2	0,821		Valid
	X2.3	0,615		Valid

Lanjutan Tabel 4.1

Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	rHitung	rTabel	Keterangan
	X2.4	0,770		Valid
	X2.5	0,768		Valid
	X2.6	0,690		Valid
	X2.7	0,593		Valid
	X2.8	0,705		Valid
	X2.9	0,537		Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa semua *item* pada kuesioner penelitian dinyatakan valid. Hal tersebut dapat diketahui dari perbandingan nilai r_{hitung} setiap *item* yang semuanya $> r_{tabel}$ sehingga *item* kuesioner dalam penelitian ini telah memenuhi uji validitas dan dapat dikatakan sebagai instrumen yang baik.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Ghozali (2018) juga mengatakan bahwa suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,70$. Berikut merupakan hasil dari Uji Instrumen Reliabilitas :

Tabel 4.2

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0,869	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₁)	0,828	Reliabel
Pengembangan Karir (X ₂)	0,866	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Tabel 4.2 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh dari ketiga variabel. Nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,869, motivasi kerja (X₁) sebesar 0,828, dan pengembangan karir (X₂) sebesar 0,866.

Berdasarkan hasil dari uji reliabilitas instrumen, nilai *Cronbach's Alpha* dari ketiga variabel $> 0,70$, sehingga dapat dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel reliabilitasnya dapat diterima.

4.3 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Pengumpulan data melalui kuesioner dalam penelitian ini dilakukan terhadap 80 orang pegawai Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan Kediri. Namun dari keseluruhan sampel, hanya 66 kuesioner yang dapat terkumpul dan sebanyak 3 orang tidak mengisi dengan lengkap. Maka total kuesioner yang dapat diolah sebanyak 63.

$$\text{Response rate} = \frac{\text{Number of Complete Surveys}}{\text{Number of Participants Contacted}} \times 100\% = \frac{63}{80} \times 100\% = 78,75\%$$

Berdasarkan hasil dari perhitungan tingkat pengembalian kuesioner (*response rate*) tersebut, diketahui bahwa diperoleh hasil sebesar 78,75 persen dari jumlah sampel dan termasuk kriteria *very good* (sangat baik), artinya tingkat pengembalian kuesioner dapat diterima dan hasil jawaban kuesioner dapat diolah karena *response rate* lebih besar dari kriteria *acceptable* (dapat diterima) sebesar 60 persen -69 persen (Yang & Miller, 2008).

Berikut adalah deskripsi karakteristik responden yang diperoleh:

4.3.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	53	84,1%
Perempuan	10	15,9%
Jumlah	63	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa pegawai di Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan Kediri mayoritas berjenis kelamin laki-laki. Diketahui pada Tabel 4.1 bahwa sebanyak 53 orang (84,1persen) responden ialah laki-laki dan 10 orang lainnya (15,9persen) perempuan. Jumlah pegawai didominasi oleh laki-laki dikarenakan memang pekerjaan pada Dinas ini merupakan pekerjaan di bidang lapangan atau teknik sehingga memiliki risiko tinggi. Sedangkan untuk pegawai perempuan, mayoritas ditempatkan dibidang non-teknik.

4.3.2 Berdasarkan Usia

Karakteristik responden dalam penelitian ini cukup beragam. Responden hadir dari berbagai usia. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
Diatas 50 tahun	35	55,6%
40 – 49 tahun	7	11,1%
Dibawah 40 tahun	21	33,3%
Jumlah	63	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.4 terlihat bahwa responden didominasi oleh pegawai dengan kategori usia diatas 50 tahun sebesar 55,6persen. Responden kategori 40-49 tahun sebesar 11,1persen dan responden kategori dibawah 40 tahun sebesar 33,3persen. Kondisi ini dapat terjadi karena pada Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan masih belum adanya perekrutan pegawai baru atau dengan kata lain masih belum adanya regenerasi yang mana penambahan pegawai baru disesuaikan dengan jumlah pegawai yang telah pensiun.

Sehingga apabila jumlah pegawai dengan usia diatas 50 tahun masih banyak namun belum memasuki masa pensiun, maka belum dilakukan perekrutan atau penambahan pegawai baru.

4.3.3 Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dibagi kedalam beberapa kategori yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
SD	1	1,6%
SMP	1	1,6%
SMA	33	52,4%
D3	1	1,6%
S1	26	41,3%
S2	1	1,6%
Jumlah	63	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui bahwa responden pada penelitian ini mayoritas menyelesaikan pendidikannya hingga Sekolah Menengah Atas (SMA).

Kelompok ini ini jumlah paling mendominasi diantara jenjang pendidikan lainnya

yaitu sebesar 52,4persen. Berikutnya dilanjutkan dengan berlatarbelakang Sarjana 1 (S1) sebesar 41,3persen. Sisanya sebesar masing-masing 1,6persen yaitu Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Diploma 3 (D3), serta Sarjana 2 (S2). Kondisi ini sebagai pengaruh dari banyaknya kebutuhan untuk mengisi formasi pelaksana pada UPT PJJ Kediri. Pegawai pelaksana ditempatkan di lapangan untuk melakukan pekerjaan teknik.

4.4 Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan kepada responden sebanyak 63 orang, maka jawaban responden mengenai gambaran persepsi responden terhadap tiap-tiap variabel yang diteliti yakni Motivasi Kerja (X_1), Pengembangan Karir (X_2), serta Kepuasan Kerja (Y) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.6
Ukuran Penilaian

Nilai	Keterangan
0 - 1,99	Sangat Tidak Baik
2,00 - 3,00	Tidak Baik
3,01 - 4,00	Cukup Baik
4,01 - 4,59	Baik
4,60 - 5,00	Sangat Baik

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Persentase distribusi untuk masing-masing *item* dan variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Kepuasan Kerja (Y)

Dalam variabel kepuasan kerja (Y) terdapat 11 *item* pernyataan yang diberikan kepada responden. Distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kepuasan kerja (Y) sebagai berikut :

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Item	SS		S		N		TS		STS		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	33	52,4	28	44,4	2	3,2	0	0	0	0	4,49
Y2	25	39,7	33	52,4	4	6,3	0	0	1	1,6	4,28
Y3	40	63,5	16	25,4	7	11,1	0	0	0	0	4,52
Y4	16	25,4	37	58,7	7	11,1	3	4,8	0	0	4,04
Y5	24	38,1	34	54,0	4	6,3	1	1,6	0	0	4,28
Y6	17	27,0	34	54,0	10	15,9	2	3,2	0	0	4,04
Y7	20	31,7	33	52,4	8	12,7	2	3,2	0	0	4,12
Y8	33	52,4	28	44,4	2	3,2	0	0	0	0	4,49
Y9	23	36,5	27	42,9	12	19,0	1	1,6	0	0	4,14
Y10	26	41,3	35	55,6	2	3,2	0	0	0	0	4,38
Y11	14	22,2	32	50,8	16	25,4	1	1,6	0	0	3,93
Rata-rata Variabel Kepuasan Kerja											4,25

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Keterangan :

Y1 : Perasaan senang terhadap pekerjaan

Y2 : Kesesuaian antara gaji dan tanggung jawab

Y3 : Keseimbangan gaji dan tunjangan antar pegawai

Y4 : Perhatian atasan terhadap tugas bawahan

Y5 : Pekerjaan memberikan makna dalam hidup dan menjadikan lebih bersemangat

Y6 : Perasaan senang telah dilibatkan dalam pengambilan keputusan

Y7 : Pemberian motivasi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan

Y8 : Memperoleh banyak pengalaman dari pekerjaan

Y9 : Terjalin hubungan harmonis antar pegawai

Y10 : Perasaan senang memperoleh kesempatan menerima tanggung jawab

Y11 : Kesempatan pegawai untuk dipromosikan

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui bahwa variabel kepuasan kerja (Y) memperoleh rata-rata jawaban responden sebesar 4,25. Sehingga perolehan

rata-rata tersebut dapat dikategorikan bahwa Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan Kediri mempunyai kepuasan kerja yang baik dan perlu dipertahankan serta ditingkatkan.

Adapun perolehan rata-rata terendah pada *item* variabel kepuasan kerja (Y) terdapat pada *item* Y11 yaitu kesempatan pegawai untuk dipromosikan dengan rata-rata 3,93 artinya masuk ke dalam kategori cukup baik. *Item* dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada Y3 yaitu keseimbangan gaji dan tunjangan antar pegawai dengan nilai rata-rata 4,25 yang dapat dikategorikan baik.

b. Motivasi Kerja (X_1)

Dalam variabel motivasi kerja (X_1) terdapat 10 *item* pernyataan yang diberikan kepada responden. Distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel motivasi kerja (X_1) sebagai berikut :

Tabel 4.8

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Item	SS		S		N		TS		STS		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	18	28,6	27	42,9	15	23,8	3	4,8	0	0	3,95
X1.2	22	34,9	38	60,3	3	4,8	0	0	0	0	4,30
X1.3	19	30,2	38	60,3	6	9,5	0	0	0	0	4,20
X1.4	11	17,5	27	42,9	23	36,5	2	3,2	0	0	3,74
X1.5	20	31,7	32	50,8	10	15,9	1	1,6	0	0	4,12
X1.6	28	44,4	33	52,4	2	3,2	0	0	0	0	4,41
X1.7	15	23,8	34	54,0	14	22,2	0	0	0	0	4,01
X1.8	11	17,5	42	66,7	9	14,3	1	1,6	0	0	4,00
X1.9	19	30,2	37	58,7	7	11,1	0	0	0	0	4,19
X1.10	20	31,7	31	49,2	10	15,9	2	3,2	0	0	4,09
Rata-rata Variabel Motivasi Kerja											4,10

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Keterangan :

X1.1 : Upaya menjadi yang terbaik diantara rekan kerja lain

X1.2 : Penyelesaian tugas dengan baik dan bersemangat

X1.3 : Rasa tertantang oleh pekerjaan dan bersemangat untuk menyelesaikan

X1.4 : Peralatan dan perlengkapan sesuai standar keselamatan kerja

X1.5 : Rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan

X1.6 : Kebutuhan atas hubungan baik seorang karyawan terhadap rekan kerja

X1.7 : Kebutuhan pengakuan pegawai atas pencapaiannya

X1.8 : Kebutuhan atas otonomi diri karyawan

X1.9 : Kebutuhan untuk berkembang lebih baik

X1.10 : Kebutuhan atas pencapaian potensi karyawan

Berdasarkan Tabel 4.7 diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X1) memperoleh rata-rata jawaban responden sebesar 4,10. Sehingga perolehan rata-rata tersebut dapat dikategorikan bahwa Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan Kediri mempunyai motivasi kerja yang tinggi.

Adapun perolehan rata-rata terendah pada *item* variabel motivasi kerja (X1) terdapat pada *item* X1.1 yaitu upaya menjadi yang terbaik di antara rekan kerja lain dengan rata-rata 3,74 artinya cukup baik. *Item* dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada X1.6 yaitu kebutuhan atas hubungan baik seorang karyawan terhadap rekan kerja dengan nilai rata-rata 4,41 yang dapat dikategorikan baik.

c. Pengembangan Karir (X_2)

Dalam variabel pengembangan karir (X_2) terdapat 9 *item* pertanyaan yang diberikan kepada responden. Distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel pengembangan karir (X_2) sebagai berikut :

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir (X_2)

Item	SS		S		N		TS		STS		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	15	23,8	30	47,6	17	27,0	1	1,6	0	0	3,93
X2.2	12	19,0	28	44,4	22	34,9	1	1,6	0	0	3,80
X2.3	11	17,5	26	41,3	25	39,7	1	1,6	0	0	3,74
X2.4	15	23,8	22	34,9	19	30,2	7	11,1	0	0	3,71
X2.5	16	25,4	35	54,0	11	17,5	4	6,3	0	0	3,73
X2.6	14	22,2	34	54,0	11	17,5	4	6,3	0	0	3,92
X2.7	20	31,7	25	39,7	14	22,2	4	6,3	0	0	3,96
X2.8	18	28,6	33	52,4	12	19,00	0	0	0	0	4,09
X2.9	18	28,6	28	44,4	13	20,6	4	6,3	0	0	3,95
Rata-rata Variabel Pengembangan Karir											3,87

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Keterangan :

X2.1 : Perlakuan adil dari atasan kepada bawahan

X2.2 : Pemimpin mengetahui dan memahami potensi dari bawahan

X2.3 : Terjadi umpan balik antara atasan dengan bawahan

X2.4 : Akses informasi yang baik mengenai peluang promosi

X2.5 : Pemberian kesempatan yang sama antar pegawai

X2.6 : Pemberian penghargaan atas hasil yang telah dicapai

X2.7 : Minat pegawai untuk dipromosikan

X2.8 : Tingkat kepuasan masing-masing individu

X2.9 : Perasaan puas dalam menduduki suatu posisi jabatan

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui bahwa variabel pengembangan karir (X_2) memperoleh rata-rata jawaban responden sebesar 3,87. Sehingga perolehan rata-rata tersebut dapat dikategorikan bahwa Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan Kediri mempunyai pengembangan karir yang cukup baik.

Adapun perolehan rata-rata terendah pada *item* variabel pengembangan karir (X_2) terdapat pada *item* X2.4 yaitu akses informasi yang baik mengenai peluang promosi dengan rata-rata 3,71 yang artinya cukup baik. *Item* dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada X2.8 yaitu tingkat kepuasan masing-masing individu dengan rekan kerja dengan nilai rata-rata 4,09 yang dapat dikategorikan baik.

4.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang wajib dilakukan dalam analisa regresi linier berganda yang berbasis *ordinary lest square*. Dalam OLS hanya terdapat satu variabel dependen, sedangkan pada variabel independen berjumlah lebih dari satu. Untuk memilih ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik, antara lain uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskodastisitas dan uji autokorelasi (Ghozali, 2018).

4.5.1 Uji Normalitas

Menurut Sugiyono & Susanto (2015), uji normalitas dilakukan guna mengetahui sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan grafik dapat menimbulkan bias apabila tidak berhati-hati. Secara visual bisa jadi data terlihat normal, padahal secara

statistik bisa sebaliknya. Maka dari itu penelitian ini melakukan uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel 4.10

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,200	Normal
Pengembangan Karir (X2)	0,59	Normal
Kepuasan Kerja (Y)	0,199	Normal

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai signifikansi secara berurutan adalah 0,200; 0,59; dan 0,199 sehingga angka tersebut lebih dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebaran data dapat terdistribusi normal atau asumsi normalitas dapat terpenuhi.

4.5.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), korelasi diantara variabel bebas seharusnya tidak terjadi pada model regresi yang baik. Multikolonieritas terjadi apabila nilai R^2 yang dihasilkan estimasi model empiris sangat tinggi, tetapi masing-masing variabel independen banyak yang tidak signifikan memengaruhi variabel dependen. Selain itu, adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen dan efek kombinasi dua atau lebih variabel independen, serta nilai *tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Ghozali, 2018).

Tabel 4.11

Hasil Uji Multikolinearitas (X_1 dan X_2 ke Y)

Variabel Independen	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi Kerja (X_1)	0,520	1,922	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Pengembangan Karir (X_2)	0,520	1,922	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X_1), pengembangan karir (X_2), dan kepuasan kerja (Y) mempunyai nilai *Tolerance* \geq 0,10 dan mempunyai nilai *VIF* \leq 10. Maka dapat dikatakan bahwa model regresi pada penelitian ini telah memenuhi uji multikolinearitas.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi berganda terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Uji Glejser pada penelitian ini dilakukan dengan menguji nilai absolut residual persamaan regresi I dan persamaan regresi II terhadap variabel independen. Sehingga dapat diketahui apakah dalam model regresi I dan II terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Algifari, 2000). Dasar pengambilan keputusan pada Uji Glejser adalah :

- 1) Jika nilai regresi residual terhadap variabel independen > 0.05 maka dapat dikatakan signifikan dan tidak terjadi Heterokedastisitas.
- 2) Apabila nilai signifikansi ≤ 0.05 maka dapat dikatakan terjadi Heterokedastisitas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Independen	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,572	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Pengembangan Karir (X2)	0,924	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 4.12 diketahui bahwa pengujian heteroskedastisitas menghasilkan nilai signifikansi 0,572 untuk variabel motivasi kerja dan 0,924 untuk variabel pengembangan karir. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga asumsi heteroskedastisitas terpenuhi, dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini.

4.5.4 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier atau tidak. Sebaran data dikatakan linier apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig. Linearity	Sig. Deviation from Linearity	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁) terhadap Kepuasan Kerja (Y)	0,000	0,232	Linear
Pengembangan Karir (X ₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y)	0,000	0,171	Linear

Sumber : Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 4.13 diketahui bahwa nilai signifikansi dari hubungan variabel motivasi kerja dengan kepuasan kerja serta variabel pengembangan karir

dengan kepuasan kerja lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel bebas dengan terikat pada penelitian ini adalah linier.

4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi hubungan antara variabel bebas dengan satu variabel terikat. Regresi linier berganda dilakukan bila jumlah variabel bebas minimal 2 variabel. Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dilakukan dengan motivasi kerja (X_1) dan pengembangan karir (X_2) sebagai variabel bebas, serta kepuasan kerja (Y) sebagai variabel terikat.

Persamaan regresi linier berganda memiliki dua hasil koefisien, yaitu *unstandardized* dan *standardized*. *Unstandardized* digunakan apabila data dalam bentuk nominal atau rasio (data keuangan) sedangkan *standardized* digunakan apabila data kualitatif distandarisasikan menjadi data kuantitatif. Persamaan model regresi yang digunakan pada penelitian ini adalah *standardized*.

Tabel 4.14

Analisa Regresi Linear Berganda

Variabel	Standardized Coefficient Beta	t	Sig.	Keterangan
(Constant)		2,982	0,004	
Motivasi Kerja	0,526	4,514	0,000	Signifikan
Pengembangan Karir	0,293	2,518	0,014	Signifikan
R Square : 0,576				
Adjusted R Square : 0,562				
F Hitung : 40,816				
F Tabel : 3,15				
Sig. F : 0,000				
T Tabel : 1,67022				

Sumber : Data Primer diolah, 2021.

Penelitian ini menggunakan model regresi *Standardized regression* karena yang digunakan merupakan data interval dan pengukurannya menggunakan skala

Likert. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 4.14, berikut adalah hasil model persamaan untuk memperkirakan kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh motivasi kerja dan pengembangan karir :

$$Y = 0,526X_1 + 0,293X_2$$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

1) $\beta_1 = 0,526$

Nilai koefisien regresi β_1 bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi kerja (X_1) ditingkatkan, maka dapat terjadi peningkatan pada variabel kepuasan kerja (Y). Berdasarkan tabel 4.14, variabel motivasi kerja (X_1) memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ atau lebih kecil dari 5 persen (0,05). Sehingga dapat diartikan bahwa motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Nilai koefisien yang lebih besar daripada pengembangan karir (X_2) menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1) memiliki pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja (Y).

2) $\beta_2 = 0,293$

Nilai koefisien regresi β_2 bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel pengembangan karir (X_2) ditingkatkan, maka dapat terjadi peningkatan pada variabel kepuasan kerja (Y). Dilihat dari tabel 4.14, variabel pengembangan karir (X_2) nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ atau lebih kecil dari 5 persen (0,05). Sehingga dapat diartikan bahwa pengembangan karir (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Berdasarkan hasil regresi pada Tabel 4.14, diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,562 atau 56,2 persen. Artinya variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja (X_1) dan pengembangan karir (X_2) memiliki kontribusi pengaruh sebesar 56,2 persen terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y). Sisanya sebesar 43,8 persen dipengaruhi oleh variabel lain di luar yang diteliti. Variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Y) antara lain adalah lingkungan kerja (Saripuddin, 2015), budaya organisasi (Saripuddin, 2015), kompensasi (Erfin, Qomariah, & Gunawan, 2018), dan yang lainnya.

4.7 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam merepresentasikan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berkisar 1 hingga 0, dan semakin besar angkanya (mendekati 1) maka akan semakin kuat hubungan antara ketiga variabel tersebut.

Tabel 4.15

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,759	0,576	0,562	3,299

Sumber : Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 4.15 diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,562 atau 56,2 persen. Artinya kontribusi motivasi kerja dan pengembangan terhadap kepuasan kerja sebesar 56,2 persen, sedangkan 43,8 persen sisanya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain adalah

lingkungan kerja (Saripuddin, 2015), budaya organisasi (Saripuddin, 2015), kompensasi (Erfin *et al.*, 2018), dan yang lainnya.

4.8 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan terkait pengaruh variabel bebas variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis dijelaskan sebagai berikut :

4.8.1 Hipotesis 1: Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja pegawai UPT PJJ Kediri

Pengujian hipotesis pertama, dilakukan uji F untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan yang diberikan variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y).

Rumusan hipotesis sebagai berikut :

H_0 : Variabel bebas (X_1 dan X_2) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y)

H_a : Variabel bebas (X_1 dan X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y)

Kriteria pengujian :

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas dan terikat secara signifikan
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas dan terikat

Berikut adalah hasil dari Uji F yang telah dilakukan:

Tabel 4.16

Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	888,426	2	444,213	40,816	0,000
Residual	653,003	60	10,883		
Total	1541,429	62			

Sumber : Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 4.16 diketahui bahwa nilai signifikansi F sebesar 0,000.

Jika nilai signifikansi F (0,000) < $\alpha = 0,05$, maka analisis regresi signifikan. Tabel

4.16 juga menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} (40,816) > F_{tabel} (3,15)$. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara simultan dari

motivasi kerja (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) pada

pegawai Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur UPT Pengelolaan Jalan dan

Jembatan Kediri.

4.8.2 Hipotesis 2: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel Kepuasan

Kerja pegawai UPT PJJ Kediri

Pengujian hipotesis kedua ialah uji t. Uji ini dilakukan untuk mengetahui

ada atau tidaknya pengaruh parsial yang diberikan variabel motivasi kerja (X_1)

sebagai variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasional (Y).

Kriteria Pengujian:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas dan terikat secara signifikan.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas dan terikat.

Berikut adalah hasil dari Uji t yang telah dilakukan:

Tabel 4.17

Hasil Uji t

Variabel	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,009	4,027		2,982	0,004
Motivasi Kerja (X ₁)	0,611	0,135	0,526	4,514	0,000
Pengembangan Karir (X ₂)	0,278	0,110	0,293	2,518	0,014

Sumber : Data Primer diolah, 2021.

Hasil uji t pada Tabel 4.17 menunjukkan bahwa antara X₁ (Motivasi Kerja) dengan Kepuasan Kerja (Y) menghasilkan nilai Sig. = 0,000. Maka diketahui Sig. 0,000 < α = 0,05, artinya pengaruh X₁ terhadap Y adalah signifikan. Nilai t_{hitung} (4,514) > t_{tabel} (1,67022). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh Motivasi Kerja (X₁).

4.8.3 Hipotesis 3: Pengembangan Karir berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja pegawai UPT PJJ Kediri

Pengujian hipotesis kedua terakhir ialah uji t. yang dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial antara variabel bebas yakni pengembangan karir (X₂) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y).

Kriteria Pengujian :

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas dan terikat secara signifikan.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas dan terikat

Berdasarkan tabel 4.17 diperoleh hasil Uji t antara Pengembangan Karir (X₂) dengan kepuasan kerja (Y) menunjukkan nilai signifikansi 0,014. Maka

diketahui Sig. $0,000 < \alpha = 0,05$, artinya pengaruh X_2 terhadap Y adalah signifikan.

Nilai t_{hitung} (2,518) $>$ t_{tabel} (1,67022). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh Pengembangan Karir (X_2).

4.9 Pembahasan

Berikut adalah uraian hasil penelitian terkait pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan Kediri:

4.9.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk motivasi kerja (X_1) sebesar 0,526 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya motivasi kerja memiliki dampak yang baik pada kepuasan kerja. Sehingga ketika motivasi kerja meningkat, maka akan diiringi pula dengan peningkatan kepuasan kerja pegawai Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan Kediri.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Chairatun (2017) yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Studi lain yang dilakukan oleh (Hasyim, 2016) juga mendukung hasil penelitian ini dan menyatakan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Studi lain yang juga mendukung penelitian ini oleh (Parimita *et al.*, 2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka berdasarkan pada penelitian yang telah peneliti lakukan, variabel motivasi kerja (X_1) dianggap sesuai

dengan penelitian oleh Chairatun (2017), Hasyim (2016) dan Parimita *et al.*, (2015), sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja.

4.9.2 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Menurut hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk pengembangan karir (X_2) sebesar 0,293 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hasil ini menjelaskan bahwa pengembangan karir pegawai Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan Kediri mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat disimpulkan ketika pengembangan karir semakin tinggi, maka akan diikuti pula dengan peningkatan kepuasan kerja. Hal sebaliknya pun berlaku, sehingga ketika pengembangan karir kurang baik maka kepuasan kerja juga akan mengalami hal serupa.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian oleh Chairatun (2017), Hasyim (2016), Parimita *et al.* (2015), dan Pramesti (2018) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka variabel pengembangan karir (X_2) dianggap telah sesuai dengan penelitian terdahulu tersebut yang kemudian dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja.

4.10 Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan maka dapat dikemukakan beberapa implikasi yang berkaitan dengan variabel yang diteliti yaitu motivasi kerja, pengembangan karir dan kepuasan kerja.

4.10.1 Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan pengembangan karir (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Implikasi teoritis yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Dari keseluruhan variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini, kepuasan kerja tidak hanya ditentukan dan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan pengembangan karir saja, akan tetapi terdapat banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi.
- 2) Dapat dilakukan penelitian lebih lanjut oleh peneliti selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, dan yang lainnya.

4.10.2 Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, dapat terlihat bahwa pegawai dari usia dibawah 40tahun hingga diatas 50tahun serta dengan tingkat pendidikan mulai dari SD hingga S2 telah memiliki kepuasan yang baik pada Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan Kediri.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai indikator tertinggi dalam penelitian ini terletak pada variabel kepuasan kerja yaitu keseimbangan gaji dan tunjangan antar pegawai. Maka dapat dikatakan bahwa pegawai di UPT PJJ Kediri selama ini telah berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya dan tanggung jawabnya sebaik mungkin sehingga memperoleh gaji dan tunjangan yang sesuai.

Sedangkan untuk indikator terendah pada penelitian ini terletak pada variabel pengembangan karir yaitu akses informasi mengenai peluang promosi.

Yang mana seharusnya untuk kelancaran proses pengembangan karir dibutuhkan akses informasi yang transparan dan mudah untuk para pegawai yang nantinya juga akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai UPT PJJ Kediri. Maka untuk memperbaiki hal tersebut, pihak Instansi dapat lebih terbuka lagi terkait informasi peluang promosi.

Motivasi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan Kediri. Motivasi

kerja merupakan kebutuhan personal yang penting bagi pegawai dalam memperoleh kepuasan kebutuhan individu sehingga instansi diharapkan mampu menyesuaikan dan mendukung terciptanya motivasi dalam diri setiap pegawai.

Untuk meningkatkan motivasi kerja maka pihak instansi diharapkan mampu mengidentifikasi faktor-faktor motivasi kerja baik faktor intrinsik (seperti *self-efficacy* dan *value*) maupun faktor ekstrinsik (seperti hubungan antar rekan kerja, sistem pembinaan dan pelatihan, dan lingkungan fisik tempat kerja). Dinas PU Bina

Marga Provinsi Jawa Timur UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan Kediri diharapkan lebih memperhatikan motivasi kerja setiap pegawai, sehingga akan tercipta motivasi kerja yang baik dan akan berdampak positif bagi keberlangsungan instansi tersebut.

Pengembangan karir dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan Kediri.

Pengembangan karir penting bagi pegawai untuk dapat mempersiapkan karir jangka

panjang atau dengan kata lain pegawai dapat mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan dipekerjaannya serta untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Pengelolaan program pengembangan karir dirasa perlu dilaksanakan oleh Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan Kediri dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja para karyawan agar siap menghadapi perubahan-perubahan, serta menjalin hubungan kerjasama antar pegawai sehingga tercipta kelangsungan hidup institusi pendidikan yang harmonis.

4.11 Keterbatasan Penelitian

Hasil penelitian tentang pengujian model yang dibangun telah dilakukan dengan optimal. Namun sangat disadari bahwa masih terdapat berbagai keterbatasan, sehingga menjadikan penelitian ini kurang sempurna. Adapun keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 3) Penelitian ini hanya dilakukan pada satu objek, yaitu Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan Kediri sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi dan digunakan sebagai kesimpulan umum.
- 4) Jawaban yang diberikan responden tidak semuanya dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya terjadi. Terdapat pengaruh psikologis serta kendala situasional yang berkaitan dengan keterbatasan waktu serta kesibukan saat mengisi kuesioner juga dapat memengaruhi responden dalam menggambarkan fenomena yang ada dalam tempat kerja.
- 5) Nilai kepuasan kerja dalam penelitian ini yang dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan pengembangan karir sebesar 56,2 persen.

Selisihnya sebesar 43,8 persen dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Sehingga masih banyak variabel lain yang dapat digali untuk bahan penelitian selain motivasi dan pengembangan karir. Variabel lain diantaranya adalah lingkungan kerja (Saripuddin, 2015), budaya organisasi (Saripuddin, 2015), kompensasi (Erfin, Qomariah, & Gunawan, 2018), dan yang lainnya.



BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas PU

Bina Marga Provinsi Jawa Timur UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan Kediri.

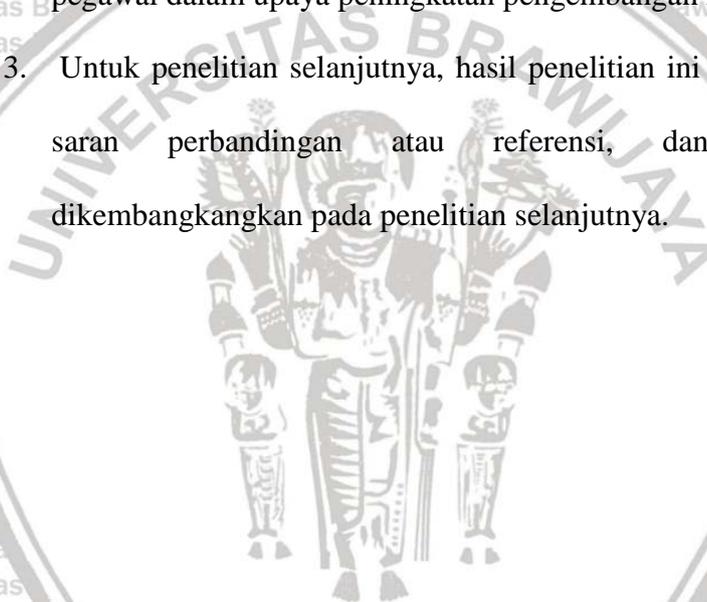
Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan Kediri.
2. Motivasi kerja dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada pegawai Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan Kediri. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi kerja yang diterapkan maka secara positif juga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
3. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada pegawai Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan Kediri. Sehingga ketika pengembangan karir baik maka diiringi pula dengan peningkatan kepuasan kerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan saran yang dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak. Adapun saran peneliti sebagai berikut:

1. Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan Kediri diharapkan dapat mempertahankan serta meningkatkan faktor yang mendukung motivasi kerja serta pengembangan karir, sehingga dapat terciptanya kepuasan kerja yang baik.
2. Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan Kediri dapat lebih melakukan sosialisasi atau pemberian informasi terkait peluang promosi jabatan. Sehingga dapat membantu pegawai dalam upaya peningkatan pengembangan karir.
3. Untuk penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai saran perbandingan atau referensi, dan diharapkan dapat dikembangkan pada penelitian selanjutnya.



DAFTAR PUSTAKA

Alamsyah, Mohammad Indra. (2015). *Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Daerah Istimewa Yogyakarta*. Naskah Publikasi: Universitas Negeri Yogyakarta.

Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus PT. OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem dan Manajemen Industri Vol 1 No 2*.

Chairatun, N. S. (2017). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja*.

Creswell, J. W. (2016). *RESEARCH DESIGN Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran* (Edisi Keempat ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Salemba Empat.

Effendi, & Tukiran. (2012). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.

Erfin, F., Qomariah, N., & Gunawan, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, Ivancevich, Donnelly dan Konopaske. (1994). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

Habba, D., Modding, B., Bima, J., & Bijang, J. (2017). The Effect of Leadership, Organisational Culture and Work Motivation on Job Satisfaction and Job Performance among Civil Servants in Maros Distric Technical Working Unit. *International Journal of Management & Social Sciences*.

Handoko, H. T. (2010). *Personnel Management and Human Resources*. Second Edition.

Handoko, Hani. (2011). *Strategi Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books.

Hasibuan, D. H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasyim. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Alaska Mandiri Cemerlang di Makassar. *Jurnal Dosen Yayasan STIE Wira Bhakti Makassar*.

Husaini, Usman. (2009). *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Edisi 3. Jakarta Timur: PT. Bumi Aksara.

Husein, U. (2014). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta.

Isyanto dan Sungkono. (April 2013). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap motivasi Kerja Karyawan pada PT. Excel Utama Indonesia Karawang. *Jurnal Manajemen*, Vol.10 No.3.

Kadarisman. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Edisi 1*. Jakarta: Rajawali Pers.

Koontz. (2010). *Teori Motivasi dan Pengertian Motivasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafika Aditama.

Mangkunegara, D. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.

Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.

Parimita, W., Aneu, L., & Wahyu, A. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pos Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*.

Rivai, & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Saripuddin, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Dosen Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara*.

Schuler, D. S. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Siagian, P. D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Siswanto, D. H. (2018). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sugiyono, P. D. (2019). *METODE PENELITIAN Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit ALFABETA.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

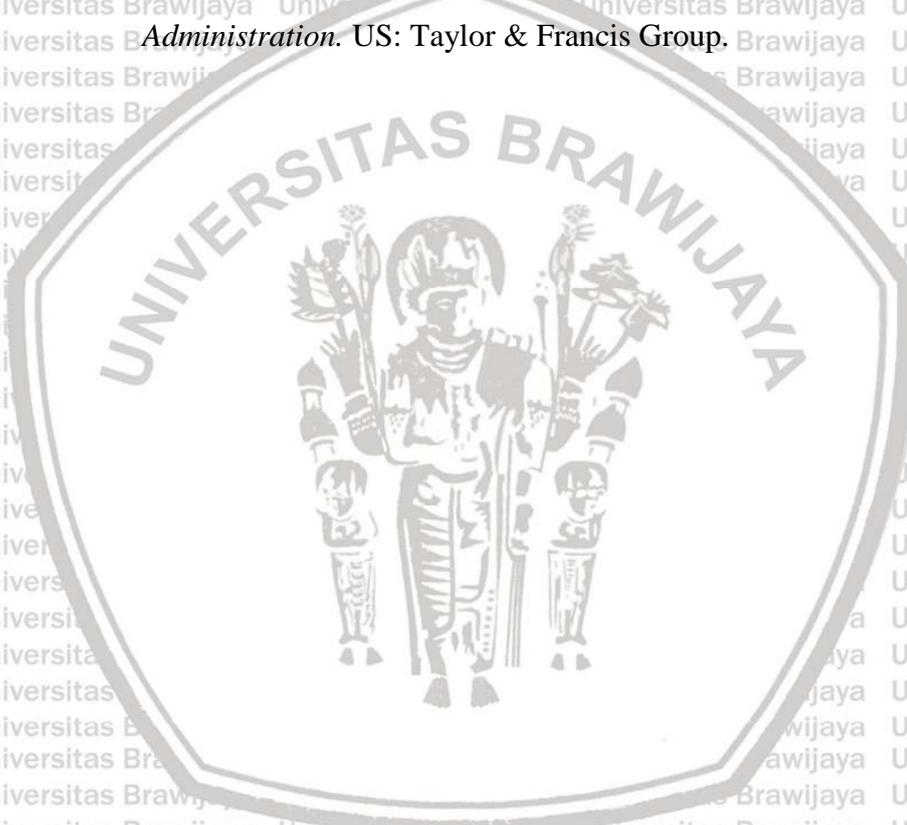
Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Usman, P. D. (2019). *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Bandung: Bumi Aksara.

Usman, P. D. (2019). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Bandung: Bumi Aksara.

Winardi, P. D. (2018). *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Yang, K., & Miller, G. (2008). *Handbook of Research Methods in Public Administration*. US: Taylor & Francis Group.



LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian



PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR
DINAS PEKERJAAN UMUM BINA MARGA PROVINSI JAWA TIMUR
UPT PENGELOLAAN JALAN DAN JEMBATAN KEDIRI
Jl. KDP. Slamet A. No. 31 Telp. 0354 – 776531 Kediri

SURAT KETERANGAN

No. 084/8814/103.6.6/2021

Saya yang bertanda tangan dibawah ini Pimpinan Kasubag. Tata Usaha:

Nama : Firda Prisilia Yunitasari

NIM : 175020218113050

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Perguruan Tinggi : Universitas Brawijaya

Telah mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan Tugas Akhir di Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur UPT. Pengelolaan Jalan dan Jembatan Kediri sejak 07 April 2021 sampai dengan 07 Mei 2021.

Penelitian tersebut berjudul:

“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR PADA KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM BINA MARGA PROVINSI JAWA TIMUR UNIT PELAKSANAAN TEKNIS PENGELOLAAN JALAN DAN JEMBATAN KEDIRI”

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kediri, 8 Juni 2021

A.n. Plt. Kepala Unit Pelaksana Teknis
Unit Pelaksana Teknis Pengelolaan
Jalan dan Jembatan Kediri
Kasubag. Tata usaha



NURSUSANTO, ST
NIP. 19650510 198802 1 001

Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian**KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI**

Kepada,

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i Pegawai

Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan
Kediri

Dengan hormat,

Bersama dengan ini, izinkan saya memperkenalkan diri:

Nama : Firda Prisilia Yunitasari

NIM : 175020218113050

Institusi : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Brawijaya

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas PU Bina Marga Provinsi Jawa Timur UPT Pengelolaan Jalan dan Jembatan Kediri” ini dilakukan sebagai bagian dari tugas akhir program sarjana (Strata 1) yang sedang saya jalani. Untuk itu, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan. Jawaban yang diberikan Bapak/Ibu/Saudara/i akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan akademis semata.

Atas perhatian, kesediaan waktu, dan kerja sama yang telah Bapak/Ibu/Saudara/i berikan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Firda Prisilia Yunitasari

I. IDENTITAS RESPONDEN

(Isi dan berilah tanda centang (√) pada jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i pilih pada kolom yang telah disediakan)

1. Jabatan/Posisi :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Umur : <40 tahun 40-50 tahun >50 tahun
4. Pendidikan terakhir : SD SMP SMA
 D3 S1 S2

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda (√) pada pernyataan yang Bapak/Ibu/Saudara/i anggap paling sesuai.

Keterangan :

- STS** : Jika anda **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan
TS : Jika anda **Tidak Setuju** dengan pernyataan
N : Jika anda **Netral/Cukup Setuju** dengan pernyataan
S : Jika anda **Setuju** dengan pernyataan
SS : Jika anda **Sangat Setuju** dengan pernyataan

II. KUESIONER

KEPUASAN KERJA (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa senang dan bersemangat dengan pekerjaan yang saya jalani					
2	Gaji atau upah yang diberikan Pemerintah Provinsi Jawa Timur sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
3	Tunjangan-tunjangan yang diberikan Pemerintah Provinsi Jawa Timur membuat saya bersemangat dalam bekerja					
4	Saya memperoleh dukungan dari atasan untuk dapat berkembang dan bekerja lebih baik					

5	Saya merasa pekerjaan ini sangat bermakna untuk hidup saya dan membuat saya bersemangat setiap hari					
6	Saya merasa senang telah turut dilibatkan dalam pengambilan suatu keputusan pada sebuah pekerjaan					
7	Saya merasa termotivasi oleh kehadiran atasan					
8	Saya memperoleh banyak pengalaman berkat pekerjaan ini					
9	Rekan kerja membuat saya merasa mudah dalam menyelesaikan pekerjaan					
10	Saya senang dengan pekerjaan ini karena diberi kesempatan untuk menerima tanggung jawab					
11	Proses promosi jabatan yang ada di UPT PJJ Kediri sudah adil dan sesuai dengan kemampuan pegawai					

MOTIVASI KERJA (X₁)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya berusaha untuk menjadi yang terbaik diantara rekan kerja lain					
2	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan baik dan bersemangat					
3	Saya merasa tertantang oleh pekerjaan dan bersemangat untuk menyelesaikannya					
4	Saya memperoleh peralatan dan perlengkapan kerja yang sesuai dengan standar keselamatan kerja					
5	Saya sangat nyaman dan merasa menjadi bagian didalam tempat kerja					
6	Saya berusaha untuk menghormati dan bersikap baik agar terjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja					
7	Saya memperoleh pengakuan atas pencapaian yang saya lakukan					
8	Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja saat ini					
9	Saya selalu berusaha untuk berkembang lebih baik lagi dalam pekerjaan					
10	Saya berusaha untuk melakukan tugas dengan maksimal untuk mencapai posisi tertentu					

PENGEMBANGAN KARIR (X₂)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya memperoleh perlakuan yang baik dan adil dari atasan					
2	Pemimpin mengetahui potensi yang saya miliki					
3	Saya memperoleh fasilitas yang baik sehingga memudahkan dalam bekerja					
4	Saya memperoleh informasi yang jelas mengenai peluang promosi jabatan					
5	Saya merasa kehadiran atasan sangat membantu saya dalam prosmosi jabatan					
6	Saya memperoleh penghargaan atas hasil yang tercapai					
7	Saya berminat untuk dipromosikan di posisi yang lebih baik lagi					
8	Saya merasa senang dan nyaman berada di posisi saat ini					
9	Saya puas dengan jabatan saat ini dan ingin tetap berada di posisi jabatan saat ini					

Lampiran 3 : Hasil Output Data SPSS

1. Frekuensi Jawaban Responden

a) Kepuasan Kerja

Responden	Kepuasan Kerja (Y)											Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
2	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	46
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	40
6	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	44
7	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	50
8	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	45
9	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	44
10	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	4	48
11	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	44
12	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	50
13	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	2	33
14	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	36
15	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	40
16	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
17	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	40
18	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	47
19	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	38
20	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	37
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
23	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	46
24	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	46
25	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	51

26	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	45
27	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	52
28	5	5	5	3	4	3	5	5	4	4	47
29	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	47
30	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	45
31	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	52
32	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	44
33	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	51
34	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	46
35	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	53
36	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	49
37	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	50
38	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	45
39	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	50
40	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	52
41	4	4	5	4	5	3	4	5	3	4	44
42	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	46
43	5	5	5	3	5	3	4	4	4	4	45
44	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	47
45	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	46
46	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	49
47	5	5	5	3	4	4	5	4	4	5	48
48	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	49
49	4	4	5	4	5	4	4	5	3	5	46
50	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	42
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
53	5	4	3	3	3	4	3	4	3	4	40
54	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	50
55	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	47

56	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	45
57	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	42
58	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	49
59	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	5	42
60	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	49
61	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	48
62	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	48
63	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	41

b) Motivasi Kerja

Responden	Motivasi Kerja (X1)										Total	
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10		
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	37
3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	44
5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	47
6	2	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	37
7	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
8	5	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	37
9	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
10	3	4	5	4	5	5	3	5	5	3	3	42
11	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	36
12	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	43
13	3	4	4	2	3	4	3	3	4	2	2	32
14	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	34
15	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	44
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	33
18	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	37
19	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	37

20	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	34
21	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
22	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
23	3	4	3	4	4	5	3	4	4	2	36
24	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	34
25	2	4	4	5	5	5	4	4	5	4	42
26	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
27	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
28	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
29	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	43
30	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
31	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	44
32	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
33	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	45
34	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
35	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	46
36	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
37	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	40
38	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	37
39	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	45
40	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	44
41	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	38
42	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	39
43	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	45
44	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
45	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
46	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	42
47	5	5	5	3	3	5	4	4	5	4	43
48	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
49	3	5	4	4	4	5	3	4	5	5	42

50	3	5	3	3	3	5	3	3	5	5	38
51	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
52	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
53	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	37
54	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	44
55	4	4	4	3	3	5	5	3	4	4	39
56	5	5	5	3	3	4	4	4	4	5	42
57	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	39
58	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	40
59	5	5	4	5	5	5	5	3	3	4	44
60	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
61	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	43
62	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	42
63	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	35

c) Pengembangan Karir

Responden	Pengembangan Karir (X2)									Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	
1	5	5	5	5	5	4	4	5	2	40
2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	34
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	43
5	3	3	4	4	3	4	5	3	3	32
6	3	4	3	3	3	3	3	3	3	28
7	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
8	4	3	3	3	4	4	3	4	3	31
9	4	4	4	3	4	3	3	4	4	33
10	5	4	4	5	5	3	3	4	4	37
11	3	3	3	3	3	3	3	4	4	29
12	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
13	3	3	3	2	2	2	2	3	3	23

14	2	2	2	4	2	2	2	4	4	24
15	4	4	3	4	4	2	2	4	4	31
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
17	3	3	3	3	3	3	3	4	4	29
18	3	4	4	3	3	4	4	4	4	33
19	3	3	4	3	2	2	3	3	3	26
20	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
23	4	3	4	2	3	4	2	3	3	28
24	3	3	4	3	3	3	3	4	4	30
25	4	4	4	4	4	4	4	4	2	34
26	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
27	3	3	4	2	2	4	5	3	3	29
28	4	4	4	5	5	3	5	5	4	39
29	4	3	4	4	5	5	5	4	5	39
30	4	4	3	4	4	4	3	5	4	35
31	3	3	3	2	2	4	4	5	4	30
32	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34
33	5	4	4	3	4	3	5	4	4	36
34	4	4	4	4	3	4	4	3	3	33
35	4	3	4	3	2	5	4	4	5	34
36	3	3	3	3	4	3	4	3	3	29
37	4	4	5	2	2	5	5	5	5	37
38	4	4	3	4	4	4	3	4	5	35
39	4	3	4	2	2	4	5	4	5	33
40	4	4	5	3	2	5	4	4	4	35
41	4	4	3	4	3	5	5	4	3	35
42	4	3	4	4	4	4	4	3	4	34
43	4	4	3	3	3	4	5	5	4	35

44	4	4	3	4	4	4	4	4	35
45	4	4	4	4	5	4	4	3	36
46	4	4	4	5	4	4	4	5	38
47	3	3	3	3	3	4	5	4	32
48	3	3	4	4	4	4	4	4	34
49	4	3	3	3	3	5	5	4	32
50	3	3	3	2	3	4	5	3	28
51	5	5	5	5	5	5	5	5	45
52	5	4	5	5	5	5	5	3	42
53	4	3	3	3	4	3	3	4	31
54	5	5	3	5	5	5	5	5	43
55	5	5	3	4	4	4	4	4	38
56	4	5	4	5	5	4	5	4	41
57	4	5	4	5	5	5	5	5	43
58	5	5	3	4	5	4	4	5	38
59	5	5	5	4	4	4	4	5	40
60	4	4	5	5	5	4	4	5	40
61	5	4	3	4	4	4	4	5	38
62	5	4	4	5	4	4	4	5	40
63	3	3	3	4	4	4	4	4	34



2. Output Hasil Uji Validitas

a. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

		Correlations											Kepuasan Kerja
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	
Y1	Pearson Correlation	1	,437**	,403**	,325**	,267*	,439**	,383**	,139	,241	,165	,270*	,552**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,009	,035	,000	,002	,277	,057	,195	,032	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y2	Pearson Correlation	,437**	1	,530**	,211	,197	,270*	,346**	,163	,183	,287*	,245	,534**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,097	,121	,032	,006	,203	,152	,023	,053	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y3	Pearson Correlation	,403**	,530**	1	,355**	,480**	,386**	,552**	,279*	,158	,229	,129	,621**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,004	,000	,002	,000	,027	,216	,071	,312	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y4	Pearson Correlation	,325**	,211	,355**	1	,560**	,713**	,533**	,363**	,402**	,384**	,443**	,741**
	Sig. (2-tailed)	,009	,097	,004		,000	,000	,000	,003	,001	,002	,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y5	Pearson Correlation	,267*	,197	,480**	,560**	1	,528**	,447**	,354**	,108	,317*	,403**	,640**
	Sig. (2-tailed)	,035	,121	,000	,000		,000	,000	,004	,401	,011	,001	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y6	Pearson Correlation	,439**	,270*	,386**	,713**	,528**	1	,676**	,439**	,374**	,658**	,589**	,840**
	Sig. (2-tailed)	,000	,032	,002	,000	,000		,000	,000	,003	,000	,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y7	Pearson Correlation	,383**	,346**	,552**	,533**	,447**	,676**	1	,497**	,464**	,582**	,539**	,835**
	Sig. (2-tailed)	,002	,006	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y8	Pearson Correlation	,139	,163	,279*	,363**	,354**	,439**	,497**	1	,424**	,528**	,270*	,598**
	Sig. (2-tailed)	,277	,203	,027	,003	,004	,000	,000		,001	,000	,032	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

Y9	Pearson	,241	,183	,158	,402**	,108	,374**	,464**	,424**	1	,321*	,268*	,556**
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	,057	,152	,216	,001	,401	,003	,000	,001		,010	,034	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y10	Pearson	,165	,287*	,229	,384**	,317*	,658**	,582**	,528**	,321*	1	,496**	,673**
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	,195	,023	,071	,002	,011	,000	,000	,000	,010		,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Y11	Pearson	,270*	,245	,129	,443**	,403**	,589**	,539**	,270*	,268*	,496**	1	,649**
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	,032	,053	,312	,000	,001	,000	,000	,032	,034	,000		,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Kepuasan Kerja	Pearson	,552**	,534**	,621**	,741**	,640**	,840**	,835**	,598**	,556**	,673**	,649**	1
	Correlation												
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).													
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).													

b. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

		Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Motivasi Kerja
X1.1	Pearson	1	,337**	,304*	,151	,166	,042	,279*	,152	,018	,300*	,469**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)		,007	,015	,237	,194	,743	,027	,233	,892	,017	,000
N		63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.2	Pearson	,337**	1	,679**	,363**	,301*	,268*	,326**	,186	,298*	,603**	,674**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,007		,000	,003	,017	,034	,009	,144	,017	,000	,000
N		63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.3	Pearson	,304*	,679**	1	,423**	,381**	,175	,385**	,389**	,371**	,511**	,716**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,015	,000		,001	,002	,169	,002	,002	,003	,000	,000
N		63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.4	Pearson	,151	,363**	,423**	1	,623**	,392**	,370**	,298*	,268*	,439**	,695**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	,237	,003	,001		,000	,001	,003	,018	,033	,000	,000

	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.5	Pearson Correlation	,166	,301*	,381**	,623**	1	,385**	,352**	,569**	,232	,320*	,688**
	Sig. (2-tailed)	,194	,017	,002	,000		,002	,005	,000	,068	,011	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.6	Pearson Correlation	,042	,268*	,175	,392**	,385**	1	,321*	,372**	,423**	,243	,544**
	Sig. (2-tailed)	,743	,034	,169	,001	,002		,010	,003	,001	,055	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.7	Pearson Correlation	,279*	,326**	,385**	,370**	,352**	,321*	1	,341**	,222	,483**	,648**
	Sig. (2-tailed)	,027	,009	,002	,003	,005	,010		,006	,081	,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.8	Pearson Correlation	,152	,186	,389**	,298*	,569**	,372**	,341**	1	,419**	,267*	,616**
	Sig. (2-tailed)	,233	,144	,002	,018	,000	,003	,006		,001	,034	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.9	Pearson Correlation	,018	,298*	,371**	,268*	,232	,423**	,222	,419**	1	,432**	,555**
	Sig. (2-tailed)	,892	,017	,003	,033	,068	,001	,081	,001		,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.10	Pearson Correlation	,300*	,603**	,511**	,439**	,320*	,243	,483**	,267*	,432**	1	,734**
	Sig. (2-tailed)	,017	,000	,000	,000	,011	,055	,000	,034	,000		,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,469**	,674**	,716**	,695**	,688**	,544**	,648**	,616**	,555**	,734**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

c. Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X2)

		Correlations									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	PengembanganKarir
X2.1	Pearson Correlation	1	,762**	,474**	,574**	,644**	,490**	,328**	,567**	,313*	,808**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,009	,000	,013	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.2	Pearson Correlation	,762**	1	,473**	,634**	,662**	,448**	,346**	,560**	,328**	,821**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,005	,000	,009	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.3	Pearson Correlation	,474**	,473**	1	,363**	,326**	,464**	,366**	,293*	,201	,615**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,003	,009	,000	,003	,020	,115	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.4	Pearson Correlation	,574**	,634**	,363**	1	,796**	,303*	,233	,482**	,351**	,770**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003		,000	,016	,066	,000	,005	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.5	Pearson Correlation	,644**	,662**	,326**	,796**	1	,306*	,255*	,451**	,277*	,768**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,009	,000		,015	,044	,000	,028	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.6	Pearson Correlation	,490**	,448**	,464**	,303*	,306*	1	,685**	,419**	,293*	,690**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,016	,015		,000	,001	,020	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.7	Pearson Correlation	,328**	,346**	,366**	,233	,255*	,685**	1	,344**	,184	,593**
	Sig. (2-tailed)	,009	,005	,003	,066	,044	,000		,006	,149	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.8	Pearson Correlation	,567**	,560**	,293*	,482**	,451**	,419**	,344**	1	,439**	,705**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,020	,000	,000	,001	,006		,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X2.9	Pearson Correlation	,313*	,328**	,201	,351**	,277*	,293*	,184	,439**	1	,537**
	Sig. (2-tailed)	,013	,009	,115	,005	,028	,020	,149	,000		,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63

	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Pengembangan Karir	Pearson	,808**	,821**	,615**	,770**	,768**	,690**	,593**	,705**	,537**	1
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).											
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).											

3. Output Hasil Uji Reliabilitas

a. Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,869	11

b. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,828	10

c. Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan Karir (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,866	9

4. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

a. Variabel Motivasi Kerja (X1)

Statistics

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	MotivasiKerja
N Valid	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3,9524	4,3016	4,2063	3,7460	4,1270	4,4127	4,0159	4,0000	4,1905	4,0952	41,0476
Median	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	41,0000
Minimum	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	32,00
Maximum	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	50,00
Sum	249,00	271,00	265,00	236,00	260,00	278,00	253,00	252,00	264,00	258,00	2586,00

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	3	4,8	4,8	4,8
3,00	15	23,8	23,8	28,6
4,00	27	42,9	42,9	71,4
5,00	18	28,6	28,6	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	3	4,8	4,8	4,8
4,00	38	60,3	60,3	65,1
5,00	22	34,9	34,9	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	6	9,5	9,5	9,5
4,00	38	60,3	60,3	69,8
5,00	19	30,2	30,2	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	3,2	3,2	3,2
3,00	23	36,5	36,5	39,7
4,00	27	42,9	42,9	82,5
5,00	11	17,5	17,5	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	1,6	1,6	1,6
3,00	10	15,9	15,9	17,5
4,00	32	50,8	50,8	68,3
5,00	20	31,7	31,7	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	2	3,2	3,2	3,2
4,00	33	52,4	52,4	55,6
5,00	28	44,4	44,4	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	14	22,2	22,2	22,2
4,00	34	54,0	54,0	76,2
5,00	15	23,8	23,8	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	1,6	1,6	1,6
3,00	9	14,3	14,3	15,9
4,00	42	66,7	66,7	82,5
5,00	11	17,5	17,5	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	7	11,1	11,1	11,1
4,00	37	58,7	58,7	69,8
5,00	19	30,2	30,2	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	3,2	3,2	3,2
3,00	10	15,9	15,9	19,0
4,00	31	49,2	49,2	68,3
5,00	20	31,7	31,7	100,0
Total	63	100,0	100,0	

b. Variabel Pengembangan Karir (X1)

Statistics

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	PengembanganKarir
N Valid	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3,9365	3,8095	3,7460	3,7143	3,7302	3,9206	3,9683	4,0952	3,9524	34,8730
Median	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	35,0000
Minimum	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	23,00
Maximum	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	45,00
Sum	248,00	240,00	236,00	234,00	235,00	247,00	250,00	258,00	249,00	2197,00

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	1,6	1,6	1,6
3,00	17	27,0	27,0	28,6
4,00	30	47,6	47,6	76,2
5,00	15	23,8	23,8	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	1,6	1,6	1,6
3,00	22	34,9	34,9	36,5
4,00	28	44,4	44,4	81,0
5,00	12	19,0	19,0	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	1,6	1,6	1,6
3,00	25	39,7	39,7	41,3
4,00	26	41,3	41,3	82,5
5,00	11	17,5	17,5	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	7	11,1	11,1	11,1
3,00	19	30,2	30,2	41,3
4,00	22	34,9	34,9	76,2
5,00	15	23,8	23,8	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	10	15,9	15,9	15,9
3,00	13	20,6	20,6	36,5
4,00	24	38,1	38,1	74,6
5,00	16	25,4	25,4	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	4	6,3	6,3	6,3
3,00	11	17,5	17,5	23,8
4,00	34	54,0	54,0	77,8
5,00	14	22,2	22,2	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	4	6,3	6,3	6,3
3,00	14	22,2	22,2	28,6
4,00	25	39,7	39,7	68,3
5,00	20	31,7	31,7	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	12	19,0	19,0	19,0
4,00	33	52,4	52,4	71,4
5,00	18	28,6	28,6	100,0
Total	63	100,0	100,0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	4	6,3	6,3	6,3
3,00	13	20,6	20,6	27,0
4,00	28	44,4	44,4	71,4
5,00	18	28,6	28,6	100,0
Total	63	100,0	100,0	

c. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Statistics

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	KepuasanKerja
N Valid	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4,4921	4,2857	4,5238	4,0476	4,2857	4,0476	4,1270	4,4921	4,1429	4,3810	3,9365	46,7619
Median	5,0000	4,0000	5,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	5,0000	4,0000	4,0000	4,0000	47,0000
Minimum	3,00	1,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	33,00
Maximum	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	55,00
Sum	283,00	270,00	285,00	255,00	270,00	255,00	260,00	283,00	261,00	276,00	248,00	2946,00

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	2	3,2	3,2	3,2
4,00	28	44,4	44,4	47,6
5,00	33	52,4	52,4	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	1	1,6	1,6	1,6
3,00	4	6,3	6,3	7,9
4,00	33	52,4	52,4	60,3
5,00	25	39,7	39,7	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	7	11,1	11,1	11,1
4,00	16	25,4	25,4	36,5
5,00	40	63,5	63,5	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	3	4,8	4,8	4,8
3,00	7	11,1	11,1	15,9
4,00	37	58,7	58,7	74,6
5,00	16	25,4	25,4	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	1,6	1,6	1,6
3,00	4	6,3	6,3	7,9
4,00	34	54,0	54,0	61,9
5,00	24	38,1	38,1	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	3,2	3,2	3,2
3,00	10	15,9	15,9	19,0
4,00	34	54,0	54,0	73,0
5,00	17	27,0	27,0	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	3,2	3,2	3,2
3,00	8	12,7	12,7	15,9
4,00	33	52,4	52,4	68,3
5,00	20	31,7	31,7	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	2	3,2	3,2	3,2
4,00	28	44,4	44,4	47,6
5,00	33	52,4	52,4	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	1,6	1,6	1,6
3,00	12	19,0	19,0	20,6
4,00	27	42,9	42,9	63,5
5,00	23	36,5	36,5	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	2	3,2	3,2	3,2
4,00	35	55,6	55,6	58,7
5,00	26	41,3	41,3	100,0
Total	63	100,0	100,0	

Y11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,6	1,6
	3,00	16	25,4	27,0
	4,00	32	50,8	77,8
	5,00	14	22,2	100,0
Total	63	100,0	100,0	

5. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		MotivasiKerja
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	41,0476
	Std. Deviation	4,29339
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,080
	Negative	-,064
Test Statistic		,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		PengembanganKarir
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	34,8730
	Std. Deviation	5,26857
Most Extreme Differences	Absolute	,109
	Positive	,109
	Negative	-,069
Test Statistic		,109
Asymp. Sig. (2-tailed)		,059 ^c

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KepuasanKerja
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	46,7619
	Std. Deviation	4,98616
Most Extreme Differences	Absolute	,099
	Positive	,053
	Negative	-,099
Test Statistic		,099
Asymp. Sig. (2-tailed)		,199 ^c

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

b. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12,009	4,027		2,982	,004		
MotivasiKerja	,611	,135	,526	4,514	,000	,520	1,922
PengembanganKarir	,278	,110	,293	2,518	,014	,520	1,922

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

c. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.059	,127		-.460	,647
	X1	,027	,048	,102	,568	,572
	X2	-.003	,033	-.017	-.095	,924

a. Dependent Variable: ABS_RES3

d. Uji Linearitas X1 ke Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KepuasanKerja * MotivasiKerja	Between Groups	(Combined)	1061,929	18	58,996	5,414	,000
		Linearity	819,412	1	819,412	75,191	,000
		Deviation from Linearity	242,517	17	14,266	1,309	,232
	Within Groups	479,500	44	10,898			
Total			1541,429	62			

X2 ke Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KepuasanKerja * PengembanganKarir	Between Groups	(Combined)	992,821	19	52,254	4,096	,000
		Linearity	666,621	1	666,621	52,250	,000
		Deviation from Linearity	326,200	18	18,122	1,420	,171
	Within Groups	548,607	43	12,758			
Total			1541,429	62			

6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,759 ^a	,576	,562	3,299
a. Predictors: (Constant), PengembanganKarir, MotivasiKerja				
b. Dependent Variable: KepuasanKerja				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	888,426	2	444,213	40,816	,000 ^b
	Residual	653,003	60	10,883		
	Total	1541,429	62			
a. Dependent Variable: KepuasanKerja						
b. Predictors: (Constant), PengembanganKarir, MotivasiKerja						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,009	4,027		2,982	,004
	MotivasiKerja	,611	,135	,526	4,514	,000
	PengembanganKarir	,278	,110	,293	2,518	,014
a. Dependent Variable: KepuasanKerja						

7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,759 ^a	,576	,562	3,299
a. Predictors: (Constant), PengembanganKarir, MotivasiKerja				