

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA  
PT. ADIRA DINAMIKA MULTI FINANCE, TBK MEDAN**

Febrina Soraya Tanjung<sup>1</sup>, Mei Veronika Sri Endang Siagian<sup>2\*</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Medan

[Febrina\\_soraya@yahoo.com](mailto:Febrina_soraya@yahoo.com), [meiveronika085@gmail.com](mailto:meiveronika085@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah ada pengaruh dari Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Jenis pada penilitan ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara penyebaran angket (kuesioner). Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Hasil temuan yang ditemukan bahwa variabel pengembangan karier (X1) dan motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh kepada kepuasan kerja (Y) sebesar 94,1%. Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

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

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki potensi yang sangat besar dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumberdaya manusia yang ada di dalam perusahaan harus dimanfaatkan sebaik baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Bagi karyawan keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sedangkan bagi perusahaan keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan.

Kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan aspek keadilan dan kelayakan akan balas jasa yang diterima karyawan atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Apabila aspek keadilan dan kelayakan karyawan dapat dijalankan dengan baik, maka karyawan akan merasa puas dan mempunyai semangat kerja yang tinggi yang nantinya akan meningkatkan pelayanan prima kepada pelanggan. Pengembangan karir sangat membantu karyawan dalam menganalisis kemampuan dan minat mereka untuk dapat disesuaikan dengan kebutuhan sumber daya manusia sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Rivai (2017) menyebutkan bahwa didalam pengembangan karir ada proses peningkatan kemampuan kerja induvidu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang di inginkan. Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang karyawan yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya.

Motivasi merupakan sebuah dukungan atau dorongan yang di dapat dari orang-orang sekitar, ataupun dari diri kita sendiri. Motivasi juga sangat berguna untuk membangun kinerja karyawan karena mampu memunculkan kemauan serta keinginannya untuk mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dari itu penelitian ini dilaksanakan untuk menguji dan menganalisis apakah Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk, Medan.

## TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Pengertian ini menempatkan posisi/jabatan seseorang pekerja di lingkungan suatu organisasi/perusahaan, sebagai bagian rangkaian dari posisi/jabatan yang ditempatinya selama masa kehidupannya (Nawawi, 2016).

Indikator pengembangan karir menurut Nawawi (2016) adalah: kebijakan organisasi , prestasi kerja , latar belakang pendidikan , pelatihan, pengalaman kerja, kesetiaan pada organisasi, keluwesan bergaul dan hubungan antar manusia.

Motivasi adalah suatu tindakan atau penggerak yang menghasilkan semangat kerja pada diri seseorang agar mampu bekerja sama dalam memunculkan suatu ide kerja untuk mencapai target yang diinginkan (Hasibuan, 2017).

Menurut Swaminathan (Dewi, 2015) mengatakan bahwa motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu: Faktor Internal, yaitu motivasi seseorang dipengaruhi oleh dalam diri seseorang. Faktor Eksternal, yaitu faktor yang berasal dari luar individu seperti faktor kenaikan pangkat, penghargaan, gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yang mengandung tanggung jawab.

Menurut Robbin (2015) Kepuasan kerja adalah sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang.. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian akan termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi.

Setiap karyawan memiliki tolak ukur kepuasan kerja yang berbeda standar kepuasannya. Menurut Hasibuan (2014) indikator kepuasan kerja yaitu, kesetiaan, kepuasan, kejujuran, kreatifitas, kepemimpinan, tingkat gaji, kepuasan kerja tidak langsung dan lingkungan kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan metode analisis secara kuantitatif. Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang mengacu kepada sebuah fenomena atau realita yang sedang terjadi, atau dapat berguna untuk meneliti populasi dan sampel. Sampel penelitian adalah 65 orang. Lokasi penelitian ini di PT. Adira Dinamika Multi Finance, Tbk Medan. Waktu penelitian dimulai Januari 2022 sampai dengan April 2022.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik membagikan kuesioner, dan observasi. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus persamaan analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

Keterangan:

Y = Kepuasan Karyawan (variabel dependen)

X1= Pengembangan Karir (variabel independen)

X2= Motivasi Kerja (variabel independen)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi variabel independent

e = Error (Kesalahan penduga yang tidak terungkap=5%)

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Besarnya adjusted R square sebesar 0.941 artinya, terdapat pengaruh sebesar 94,1% dari variabel Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja sedangkan sisanya 5,9% dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan uji SPSS, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel Pengembangan Karir adalah  $0,596 > 0,05$ , artinya adanya pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dan kepuasan kerja. Selanjutnya, nilai signifikan untuk variabel motivasi kerja adalah  $0,000 < 0,050$ , yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Berdasarkan uji SPSS, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 784.455 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena Fhitung  $784.455 > F_{tabel} 3,11$  dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,00 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan karyawan (Y).

Pengembangan karir sangatlah penting sehingga kita dapat melihat banyak organisasi/perusahaan yang memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawannya untuk meningkatkan kepuasannya. Pengembangan karir suatu perusahaan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, namun perusahaan juga harus menyadari bahwa karyawan adalah manusia normal yang terkadang mengalami pasang surut.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Murti (2013) menyatakan bahwa pegawai akan termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja.

Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses yang dimulai dengan definisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Motivasi adalah pikiran individu yang mendorongnya untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Seseorang tidak akan melakukan sesuatu secara maksimal jika tidak mempunyai motivasi yang kuat untuk melakukannya..

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah pengembangan karir. Selain pengembangan karir faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Menurut Robbins (2003) dalam Wibowo (2014) motivasi kerja adalah proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus

menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi adalah tentang merangsang semangat kerja seseorang agar mau bekerja dengan kemampuan dan keahlian yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Variabel pengembangan karier (X1) dan motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh kepada kepuasan kerja (Y) sebesar 94,1%, sedangkan sisanya 5,9% dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

### **Saran**

Untuk peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang Kepuasan Kerja Karyawan pada sebuah organisasi, disarankan agar dapat meneliti faktor-faktor lainnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori Konsep dan Indikator. Riau: Zanafa Publishing.
- Dewi, P. P. (2015). Pengaruh Self Efficacy Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, 9(2).
- Fred Luthans, (2006), Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Harlie, M. 2010. "Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan". Jurnal Manajemen dan Akuntansi. Vol. 11 No. 2, Oktober 2010; 117-124.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi (2016). Kepemimpinan Mengaktifkan Organisasi. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Rivai, dan Basri. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Robbin dan Judge. 2015. Perilaku Organisasi. Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.