

Analisis Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Mitra Alami Gresik)

Ali Muhajir

Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Darul ‘ulum Lamongan
alimuhajir@unisda.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine : (1) The influence of motivation on job satisfaction. (2) To determine the effect of career development on job satisfaction. (3) To determine the effect of motivation on employee performance through job satisfaction. (4) To determine the effect of career development on employee performance through job satisfaction at PT. Mitra Alami Gresik. This research uses quantitative methods. The sample used was 74 respondents. By using multiple linear regression analysis. The results showed that : (1) Motivation has a direct effect on job satisfaction. (2) Career development has an effect on job satisfaction. (3) Motivation affects employee performance. (4) Career development influences employee performance (5) Job satisfaction affects employee performance. (6) Motivation, career development, and job satisfaction simultaneously affect employee performance at PT. Mitra Alami Gresik.

Keywords : Motivation, Career development, Employee Performance, Job Satisfaction.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja. (2) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. (3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. (4) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Mitra Alami Gresik. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 74 responden. Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Motivasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. (2) Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja. (3) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (4) Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (5) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (6) Motivasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Alami Gresik.

Kata kunci : Motivasi, Pengembangan karir, Kinerja karyawan, Kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai, salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah individu-individu atau

sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Maka sumber daya manusia didalam suatu perusahaan perlu untuk dilakukan pengelolaan yang kemudian diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Karena sangat pentingnya sumber daya manusia dalam menunjang keberhasilan perusahaan, maka karyawan perlu dipacu kinerjanya, mengingat sumber daya manusialah yang mengatur atau mengelola sumber daya yang lainnya. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Prestasi kerja karyawan akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya apabila motivasi kinerja karyawan tinggi maka tingkat kinerjanya juga akan tinggi.

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dengan adanya pengembangan karir dapat menjadikan karyawan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan karir dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk melakukan kinerja yang lebih baik.

Selain itu kepuasan kerja juga merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan. Jika karyawan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, maka secara langsung karyawan akan loyal terhadap perusahaan dan kinerja menjadi semakin meningkat. Kondisi PT. Mitra Alami Gresik saat ini, dimana masih banyak karyawan yang kurang optimal dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini terlihat dari hasil kerja mereka yang masih belum dapat mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, maka perlu adanya peningkatan kepuasan kerja dari masing-masing karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan dapat mendorong karyawan agar memiliki motivasi yang tinggi, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan (Kristianto, 2015) dengan judul “Analisis pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di PT. Kapasari Surabaya. hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian (Ekayadi, 2015) dengan judul “Pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT. Rimbajaturaya Citrakarya” hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan

pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik mengadakan penelitian dan mengambil judul “**Analisis Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Mitra Alami Gresik).**”

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. (Mangkunegara, 2013). Sedangkan menurut (Rivai, Veithzal dan Sagala, 2011), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan motivasi adalah faktor pendorong perilaku seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu yang berupa kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. (Handoko, 2012). Sedangkan menurut (Rivai, 2013) Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seorang karyawan yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai tujuan karirnya.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dinilai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam rangka melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. (Edison, dkk, 2016). Sedangkan menurut (Hamali, 2016) Kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari suatu pekerjaan tersebut. Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Kepuasan Kerja

Menurut (Sutrisno, 2016) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sedangkan menurut (Fitrianto, I., Hasmin, dan Akmar, 2016) Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan suka dan tidaknya terhadap tugas serta tanggungjawabnya yang dapat dipengaruhi oleh persepsi dan segala harapannya terhadap perusahaan yang akan berdampak pada perilaku kerjanya. Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak bagi karyawan memandang pekerjaan mereka.

Hipotesis

1. Diduga motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Alami Gresik.
2. Diduga pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Mitra Alami Gresik.
3. Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Mitra Alami Gresik.
4. Diduga pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Mitra Alami Gresik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif dan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan variabel independen motivasi dan pengembangan karir, variabel intervening kepuasan kerja dan variabel dependen kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi PT. Mitra Alami Gresik sebanyak 74 karyawan. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan dalam sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi PT. Mitra Alami Gresik sebanyak 74 karyawan.

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner untuk memperoleh data primer. Sedangkan untuk data sekunder dalam penelitian ini berupa struktur organisasi perusahaan, data jumlah karyawan, serta form data penilaian kinerja karyawan. Analisis

statistik yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yaitu untuk menjawab apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja, pengembangan karir, kinerja karyawan, dan kepuasan konsumen. Dan seberapa besar derajat pengaruhnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r _{hitung}	>	r _{tabel}	Keterangan
Motivasi (X ₁)	X1.1	0,887	>	0,226	Valid
	X1.2	0,879	>	0,226	Valid
	X1.3	0,683	>	0,226	Valid
	X1.4	0,787	>	0,226	Valid
	X1.5	0,816	>	0,226	Valid
Pengembangan Karir (X ₂)	X2.1	0,880	>	0,226	Valid
	X2.2	0,900	>	0,226	Valid
	X2.3	0,896	>	0,226	Valid
	X2.4	0,904	>	0,226	Valid
	X2.5	0,859	>	0,226	Valid
Kepuasan (Y ₁)	Y1.1	0,890	>	0,226	Valid
	Y1.2	0,931	>	0,226	Valid
	Y1.3	0,916	>	0,226	Valid
	Y1.4	0,840	>	0,226	Valid
	Y1.5	0,851	>	0,226	Valid
Kinerja Karyawan (Y ₂)	Y2.1	0,856	>	0,226	Valid
	Y2.2	0,908	>	0,226	Valid
	Y2.3	0,920	>	0,226	Valid
	Y2.4	0,866	>	0,226	Valid
	Y2.5	0,888	>	0,226	Valid

Sumber : Data primer yang diolah peneliti (2019)

Uji Validitas pada variabel motivasi kerja (X₁), pengembangan karir (X₂), kepuasan (Y₁) dan kepuasan kerja (Y₂) pada tabel diatas, tampak bahwa nilai r_{hitung} masing-masing r_{hitung} > r_{tabel} (0.226). Hal tersebut berarti masing-masing butir pernyataan dapat dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian statistik *crobach's alpha*, instrumen dikatakan reliabel jika nilai alpha lebih besar dari 0,6. Variable motivasi (X₁) nilai *Cronbach Alpha* 0,870 > 0,6. maka variabel motivasi dikatakan reliabel. Variabel Pengembangan Karir (X₂) nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,932 > 0,6. maka variabel pengembangan karir dikatakan reliable. Variabel Kepuasan kerja (Y₁) nilai *Cronbach Alpha* 0,930 > 0,6, maka variabel kepuasan kerja dikatakan reliabel. Variabel Kinerja karyawan (Y₂) nilai *Cronbach Alpha* 0,932 > 0,6 maka variabel kepuasan kerja dikatakan reliable.

3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 2 Regresi Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,313	3,706		6,291	,000
	Motivasi	,217	,121	,209	1,799	,002
	Pengembangan karir	,176	,122	,072	1,682	,014

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja
 Sumber : Data primer yang diolah peneliti (2019)

Dari tabel diatas, maka persamaan regresi linier berganda yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y_1 = 23,313 + 0,217X_1 + 0,076X_2 + e$$

Keterangan :

- 1) Nilai konstanta sebesar 23,313 penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika tidak dipengaruhi oleh variabel bebas, yaitu Motivasi dan Pengembangan karir, maka kepuasan kinerja Karyawan PT. Mitra Alami Gresik. akan mengalami perubahan (konstan)
- 2) b1 (nilai koefisien regresi X_1) sebesar 0,217 mempunyai arti bahwa jika Motivasi (X_1) pada PT. Mitra Alami Gresik. meningkat 1 satuan, maka y akan meningkat sebesar 0,217 satuan dengan syarat X_2 Konstan.
- 3) b2 (nilai koefisien regresi X_2) sebesar 0,176 mempunyai arti bahwa jika Pengembangan karir (X_2) pada PT. Mitra Alami Gresik. meningkat 1 satuan, maka y akan meningkat sebesar 0,176 satuan dengan syarat X_1 Konstan.

4. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Autokolerasi

Tabel 3 Model Summary^b
Model Summary^b

Model	Change Statistics			
	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	2	71	,000	1,671

a. Predictors: (Constant), Pengembangan karir, Motivasi
 b. Dependent Variable: Kepuasan
 Sumber : Data primer yang diolah peneliti (2019)

Dari hasil pengujian dengan menggunakan uji *Durbin Watson* (DW) atas residual persamaan regresi diperoleh angka d-hitung sebesar 1,671, sedangkan dari tabel *Durbin Watson* (DW) dengan signifikan 0,05 dan jumlah data $df_1 = 71$, serta $df_2 = 2$ maka diperoleh nilai $dU = 1,577$.

Karena nilai DW (1,898) berada pada daerah diantara dU (1,577) dan $4 - dU$ (1,673) atau $dU < DW < (4 - dU)$ ($1,577 < 1,671 < 1,673$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada data dalam pengamatan.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

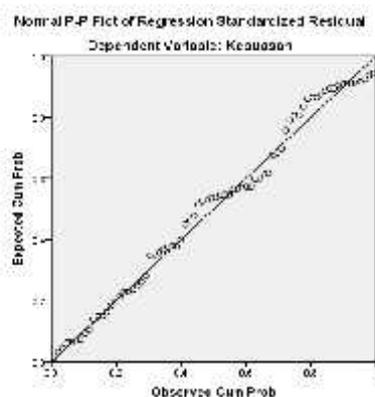
Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Motivasi	-,215	-,209	-,208	,992	1,008
	Pengembangan karir	,091	,074	,072	,992	1,008

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja
 Sumber : Data primer yang diolah peneliti (2019)

Berdasarkan hasil tersebut maka dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas atau korelasi yang sempurna antara variabel-variabel karena nilai *tolerance* (0,992) > 0,1 dan nilai VIF (1,008) < 10.

3. Uji Normalitas

Gambar 1 Normal Probability Plot kepuasan kerja

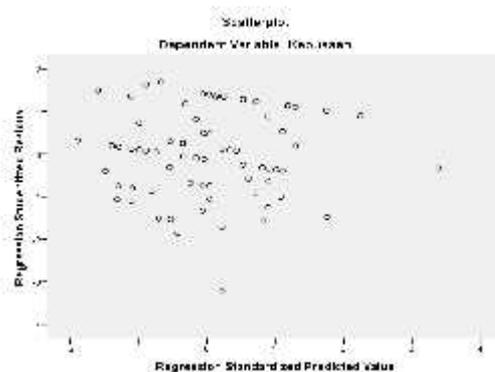


Sumber : Data primer yang diolah peneliti (2019)

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS versi 22, maka dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 Pengujian Heteroskedastisitas kepuasan kerja



Sumber : Data primer yang diolah peneliti (2019)

Dari grafik tersebut, dapat terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Uji Hipotesis

1) Uji T

Tabel 5 Hasil Uji T

Model		Coefficientsa			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,313	3,706		6,291	,000
	Motivasi	,217	,121	,209	1,799	,002
	Pengembangan karir	,176	,122	,072	1,682	,014

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Data primer yang diolah peneliti (2019)

Berdasarkan pada tabel *coefficient* diatas untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut :

1. Menguji Signifikansi Variabel Motivasi

Terlihat bahwa t_{hitung} koefisien Motivasi adalah 1,799. sedangkan t_{tabel} ditentukan dengan $df = n - k - 1$ (74-2-1) maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,293 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, (1,799 > 1,293), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi Motivasi maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja.

2. Menguji Signifikansi Variabel Pengembangan karir

Terlihat bahwa t_{hitung} koefisien Pengembangan karir adalah 1,682. sedangkan t_{tabel} ditentukan dengan $df = n - k - 1$ (74-2-1) maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,293 maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$, (1,682 > 1,293), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien Pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi Pengembangan karir maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja.

2) Uji F

Tabel 6 Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42,460	2	21,230	11,928	,053 ^b
	Residual	781,824	71	11,012		
	Total	824,284	73			

a. Dependent Variable: Kepuasan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan karir, Motivasi

Sumber : Data primer yang diolah peneliti (2019)

Pada tabel analisis varian (Anova) ditampilkan hasil uji F yang dapat digunakan untuk memprediksi kontribusi aspek-aspek variabel Pengembangan karir dan Motivasi terhadap variabel kinerja karyawan .Dari perhitungan didapat nilai F_{hitung} pada model 1 didapat sebesar 11,928. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5% dan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 73$, didapat nilai $F_{tabel} = 3,12$. Karena nilai F_{hitung} (11,928) > nilai F_{tabel} (3,12) maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen yaitu Motivasi dan Pengembangan karir dengan signifikan memberikan kontribusi yang besar terhadap variabel kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan

bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen.

6. Koefisien Determinasi

Besarnya prosentase variabel kepuasan kerja mampu dijelaskan oleh variabel bebas (koefisien determinasi) ditunjukkan dengan nilai Adjusted R Square (R^2) yaitu sebesar 0,550 menggunakan R^2 karena variabel bebas dalam penelitian ini lebih dari 1, dalam hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja mampu dijelaskan oleh Motivasi dan pengembangan karir dengan nilai sebesar 55%, sedangkan sisanya sebesar 45 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

7. Pembahasan

1) Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien koefisien Motivasi adalah 1,799. sedangkan t_{tabel} ditentukan dengan $df = n - k - 1$ (74-2-1) maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,293 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, (1,799 > 1,293), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi Motivasi maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja.

2) Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien koefisien Pengembangan karir adalah 1,682. sedangkan t_{tabel} ditentukan dengan $df = n - k - 1$ (74-2-1) maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,293 maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$, (1,682 > 1,293), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien Pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi Pengembangan karir maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja.

3) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien koefisien Motivasi adalah 1,858. sedangkan t_{tabel} ditentukan dengan $df = n - k - 1$ (74-3-1) sebesar 1,662.. maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,858 > 1,662), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien Motivasi secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi Motivasi maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.

4) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien Pengembangan karir adalah 1,741 sedangkan t_{tabel} ditentukan dengan $df = n - k - 1$ (74-3-1) sebesar 1,662. maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$, (1,741 > 1,662), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien Pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi Pengembangan karir maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.

5) Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa koefisien kepuasan kerja adalah 2,393 sedangkan t_{tabel} ditentukan dengan $df = n - k - 1$ (74-3-1) sebesar 1,662. maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$, (2,393 > 1,662), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.

6) Pengaruh Motivasi, Pengembangan karir, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan, didapat nilai F_{hitung} pada model 1 didapat sebesar 11,928. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5% dan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 73$, didapat nilai $F_{tabel} = 3,12$. Karena nilai F_{hitung} (11,928) > nilai F_{tabel} (3,12) maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen yaitu Motivasi dan Pengembangan karir dengan signifikan memberikan kontribusi yang besar terhadap variabel kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dan dari perhitungan didapat nilai F_{hitung} pada model 1 didapat sebesar 11,157. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5% dan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 70$, didapat nilai $F_{tabel} = 2,74$. Karena nilai F_{hitung} (11,157) > nilai F_{tabel} (2,74) maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen yaitu Motivasi, Pengembangan karir dan kepuasan kerja dengan signifikan memberikan kontribusi yang besar terhadap variabel kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a

diterima, yang berarti terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Mitra Alami Gresik. Yang berarti terdapat hubungan langsung. Apabila Motivasi meningkat, maka kepuasan kerja akan meningkat.
2. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Mitra Alami Gresik. Yang berarti terdapat hubungan langsung. Apabila Pengembangan karir meningkat, maka kepuasan kerja akan meningkat.
3. Motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Mitra Alami Gresik. Yang berarti terdapat hubungan langsung. Apabila Pengembangan karir meningkat, maka kepuasan kerja akan meningkat.
4. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Mitra Alami Gresik. Yang berarti terdapat hubungan langsung. Apabila Pengembangan karir meningkat, maka kepuasan kerja akan meningkat dan menyebabkan kinerja karyawan akan meningkat juga, begitu pula sebaliknya.
5. Motivasi dan Pengembangan karir serta kepuasan kerja bersama-sama berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Alami Gresik.

Saran

1. Motivasi kerja harus lebih diperhatikan lagi, seperti promosi jabatan, bonus, perpindahan, perhatian atasan dan bimbingan dan keyakinan masa depan. Perusahaan juga harus lebih memberikan pengarahan kepada karyawannya untuk dapat lebih baik lagi dalam kinerja.
2. Kepuasan kerja harus dijadikan tujuan utama oleh perusahaan, karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi terwujudnya kinerja karyawan.
3. Perusahaan juga harus memperhatikan beberapa faktor agar karyawan dapat menjadikan perusahaan sebagai pilihan utamanya. Selain dengan mewujudkan kepuasan, persaudaraan sesama karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan..
4. Bagi peneliti selanjutnya yang mungkin ingin melakukan penelitian sejenis diharapkan dapat menambah variabel lain seperti pendidikan, seleksi masuk, pelatihan dan lain-lain yang diduga dapat berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, E., Anwar., Y., dan K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ekayadi. (2015). Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Rimbajatiraya Citrakarya. *Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma , Jakarta*.
- Fitrianto, I., Hasmin, dan Akmar, U. (2016). Pengaruh Motivasi, Displin, Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. PT. Bumi Rama Nusantara. *Mirai Management 1*.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko. (2012). *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kristianto, R. I. (2015). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Kapasari Surabaya. *Hospitaly Dan Manajemen Jasa, Jurnal Ekonomin Dan Bisnis*. 2 (3)., 175–193.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya offset.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek*,. Bandung: Rajagrafindo persada.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.