

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. INKA (PERSERO) MADIUN

Ika Ratna Wijayanti
Pendidikan Akuntansi FKIP
Universitas PGRI Madiun
ika.wijaya0712@yahoo.com

Dr. H. Satrijo Budi Wibowo, M.M
Pendidikan Akuntansi FKIP
Universitas PGRI Madiun
satrijobudiwibowo@gmail.com

Anggita Langgeng Wijaya
Pendidikan Akuntansi FKIP
Universitas PGRI Madiun
gonggeng14@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. INKA (Persero) Madiun. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Subyek dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap pada PT. INKA (Persero) Madiun dengan jumlah populasi sebanyak 269 karyawan. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara dan kuesioner, dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pengembangan Karir berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. INKA (Persero) Madiun, (2) Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. INKA (Persero) Madiun (3) Pengembangan Karir dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. INKA (Persero) Madiun.

Kata Kunci

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Career Development and Motivation Against Job Satisfaction Employees at PT. INKA (Persero) Madiun. The type of research used is quantitative research. Subjects in this study are permanent employees at PT. INKA (Persero) Madiun with a total population of 269 employees. Data collection in this study using interviews and questionnaires, with sampling using simple random sampling technique. The analysis method used in this research is Multiple Linear Regression Analysis. The results showed that: (1) Career Development partially influence on Employee Satisfaction PT. INKA (Persero) Madiun, (2) Work Motivation partially effect on Job Satisfaction Job Satisfaction PT. INKA (Persero) Madiun (3) Career Development and Motivation simultaneously affect the Job Satisfaction Employees PT. INKA (Persero) Madiun.

Keywords : Career Development, Motivation, and Job Satisfaction.



The 9th FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi - Universitas PGRI Madiun
Vol. 5 No. 1
Hlmn. 703-717
Madiun, Oktober 2017
e-ISSN: 2337-9723

Artikel masuk:
23 September 2017
Tanggal diterima:
01 Oktober 2017

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu kemampuan atau pencapaian seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan target yang telah ditentukan, melalui proses kerja sesuai dengan perencanaan perusahaan. Produktivitas kerja akan muncul apabila karyawan merasakan perasaan puas akan pekerjaan yang dilakukannya. Apabila kepuasan kerja tercapai, maka karyawan akan sukarela mengerjakan pekerjaannya sehingga produktivitas kerja pun akan tercapai.

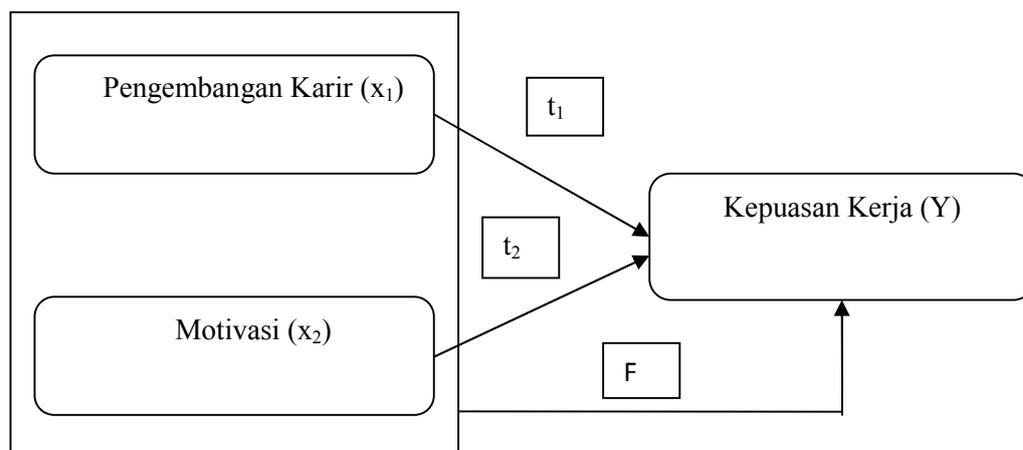
Pada hakikatnya, setiap karyawan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang berbeda sehingga tingkat kepuasan kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya tidak sama. Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari diri individu, misalnya motivasi kerja, kemampuan, dan disiplin kerja. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri individu, misalnya kompensasi, pengakuan, penghargaan dan perencanaan karir/ pengembangan karir.

Tinggi rendahnya motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi adalah suatu dorongan di dalam diri karyawan dalam melakukan pekerjaan. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi tentunya akan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan tepat waktu serta dapat meningkatkan tingkat kepuasan itu sendiri. Selain itu, pengembangan karir juga merupakan faktor penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pengembangan karir adalah segala aktivitas karyawan yang kegiatannya adalah untuk meningkatkan kemampuan dalam berkarir di organisasi agar dapat menaikkan posisi dan jabatan.

Kepuasan kerja merupakan suatu variabel penting untuk menjalankan organisasi perusahaan dengan baik. Jika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka secara langsung karyawan akan loyal terhadap organisasi dan kinerja menjadi semakin meningkat (Ristanti dan Dihan, 2016). Kondisi pada PT. INKA (Persero) Madiun saat ini, dimana masih ada karyawan yang kurang optimal dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini terlihat dari hasil kerja mereka yang masih belum dapat mencapai beberapa target yang telah ditentukan oleh manajemen perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai 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

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian pendekatan kuantitatif. Secara umum pendekatan kuantitatif merupakan data yang dapat diolah atau dianalisis menggunakan alat analisis statistik yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan menggunakan program SPSS For Windows. Desain penelitian ini menggunakan hubungan asimetris (kausal). Menurut Noor (2011:53) "Hubungan kausal merupakan hubungan variabel satu mempengaruhi variabel lainnya". Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengembangan karir dan motivasi sedangkan variabel terikat adalah kepuasan kerja melalui suatu pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial antara Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja, serta pengaruh secara simultan antara Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja. Desain pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. INKA (Persero) Madiun yang berjumlah 825 orang. Dari perhitungan dapat ditentukan besarnya sampel dalam penelitian ini sebanyak 269 orang responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik Simple Random Sampling. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden. Sedangkan sekunder adalah data yang diperoleh melalui internet atau media sosial lainnya.

Jenis data dalam penelitian ini adalah data rasio. Data rasio adalah data yang menghimpun semua ciri dari data normal, data ordinal, dan data interval yang dilengkapi titik nol absolut dengan makna empiris. Angka pada data ini menunjukkan ukuran yang sebenarnya dari objek kategori yang diukur. Ukuran yang meliputi semua ukuran ditambah dengan suatu sifat yang lain, yakni ukuran yang memberikan keterangan tentang nilai absolut dari objek yang diukur dinamakan ukuran rasio (data rasio). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah interview (wawancara), kuesioner (angket), dokumentasi.

Teknik analisis data merupakan teknik yang digunakan untuk menganalisis data yang digunakan untuk memperoleh jawaban permasalahan penelitian. Metode analisis data merupakan cara yang digunakan untuk mengolah data yang terkumpul sehingga dapat menghasilkan suatu kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan. Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda dengan perhitungan Uji SPSS (Statistical Product and Service Solutions) IBM Statistic 21. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, analisis statistik inferensial, uji instrumen, regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Uji instrumen penelitian terdiri dari : uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan uji statistik inferensial terbagi menjadi statistik parametris (Uji Normalitas dan Uji Homogenitas) dan nonparametris (Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Autokorelasi). Uji Hipotesis terdiri atas Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R²), Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t) dan Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil statistik deskriptif dapat dideskripsikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden yaitu didominasi dengan kategori perempuan yaitu sebanyak 147 responden (54,6%), berdasarkan usia responden sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori 20 - 30 tahun yaitu

sebanyak 178 responden (66,2%) dan berdasarkan pendidikan terakhir sebagian besar adalah responden termasuk dalam kategori S1 yaitu sebanyak 158 responden (58,7%).

Berdasarkan hasil uji grafik, menunjukkan bahwa grafik histogram membentuk seperti lonceng (melengkung) sehingga menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal. Sedangkan pada *P-Plot* memperlihatkan titik-titik pada grafik dimana *P-Plot* menyebar mengikuti garis diagonal, sehingga menunjukkan data terdistribusi secara normal. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi sudah memenuhi asumsi normalitas karena kedua grafik terdistribusi secara normal. Sedangkan berdasarkan hasil uji statistik non-parametrik *one-sample Kolmogorov Smirnov (K-S)*, menunjukkan bahwa nilai signifikan residual sebesar $0,175 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal. Berdasarkan tabel uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF, untuk pengembangan karir memiliki nilai VIF senilai $1,555 < 10$ dan nilai *tolerance* senilai $0,644 > 0,10$, maka tidak terjadi multikolinieritas. Sedangkan motivasi memiliki nilai VIF senilai $1,555 < 10$ dan nilai *tolerance* senilai $0,644 > 0,10$, maka tidak terjadi multikolinieritas. Berdasarkan gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam regresi linier. Sedangkan berdasarkan tabel uji *glejser* menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X_1) memiliki signifikan sebesar $0,898 > 0,05$ sedangkan motivasi (X_2) memiliki signifikan sebesar $0,889 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Selanjutnya, uji autokorelasi dengan menggunakan uji *run test*. Berdasarkan tabel uji *run test* menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar $0,161 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, persamaan linier dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = 0,365 + 0,340 X_1 + 0,626 X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut konstanta sebesar 2,031 artinya jika tidak ada variabel pengembangan karir dan motivasi yang mempengaruhi kepuasan kerja, maka kepuasan kerja sebesar -0,365 satuan. Koefisien regresi variabel pengembangan karir sebesar satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,340 dengan anggapan variabel bebas lain tetap. Sedangkan koefisien regresi variabel motivasi meningkat sebesar satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,626 dengan anggapan variabel bebas lain tetap.

Berdasarkan pengujian hipotesis mengenai pengaruh variabel pengembangan karir dan motivasi dengan variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Hasil uji regresi menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel pengembangan karir sebesar $0,000 < 0,05$ dan *t*hitung $< t$ tabel sebesar $6,944 < 1,652$, sehingga bahwa secara individu variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan positif terhadap minat kepuasan kerja. Hasil uji regresi menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel motivasi sebesar $0,000 < 0,05$ dan *t*hitung $> t$ tabel sebesar $11,185 > 1,652$, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa secara individu variabel motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap minat kepuasan kerja.

Pengaruh Variabel Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel pengembangan karir sebesar 0,340, selain itu memiliki nilai *t*hitung = $6,944 > t$ tabel = $1,652$, serta memiliki nilai *p*value = $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengembangan karir merupakan segala aktivitas karyawan yang kegiatannya adalah untuk meningkatkan kemampuan dalam berkarir di organisasi agar dapat menaikkan posisi dan jabatan. Aktivitas dalam pengembangan karir yaitu meningkatkan kemampuannya dalam bekerja dan merencanakan karir agar lebih baik lagi. Menurut Rivai (2003) pengembangan karir adalah serangkaian proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan yang bertujuan menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa yang akan datang. Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan oleh para karyawan agar semakin kompetitif dan mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan instansi. Tanpa memiliki sumber daya manusia yang kompetitif sebuah instansi akan mengalami kemunduran. Kondisi demikian mengharuskan instansi untuk melakukan pembinaan karir bagi para karyawan, yang harus dilakukan secara berencana dan berkelanjutan.

Pengembangan karir merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi (Rivai, 2003). Program pengembangan karir bertujuan untuk lebih meningkatkan dorongan atau motivasi kepada karyawan untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Pengembangan karir tersebut dilaksanakan melalui kenaikan pangkat yang dibantu manajemen, kesempatan pendidikan lebih tinggi, program penempatan karyawan yaitu rotasi, mutasi dan promosi dan pelatihan skill. Dengan adanya program pengembangan karir, maka hal itu akan memberikan harapan bagi karyawan untuk mencapai sasaran karirnya. Kemudian karyawan akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapannya. Jika harapannya terpenuhi, maka karyawan akan merasa puas.

Hal ini sejalan dengan penelitian Siswanto dan Yuniawan (2012) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan. Manajemen karir yang baik menjadi salah satu hal yang mendorong kepuasan karyawan, karena adanya penghargaan atas kerja keras mereka..

Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 0,626, selain itu memiliki nilai $t_{hitung} = 11,185 > t_{tabel} = 1,652$, serta memiliki nilai $p_{value} = 0,000 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Motivasi merupakan hasrat dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seorang sering melakukan tindakan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Menurut Robbins (2016:127) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Apabila dalam suatu instansi mempunyai motivasi karyawan yang rendah maka semangat karyawan untuk mencapai target yang ditargetkan instansi akan terhambat. Apabila motivasi yang ada dalam sebuah instansi baik, maka ada kemungkinan karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tercapai target yang dicapai dan membuat karyawan merasa puas.

Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Motivasi menjadi pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2003). Seorang pegawai yang bekerja dalam suatu lembaga/instansi, tentu dilandasi dengan keinginan untuk mencukupi kebutuhannya, baik kebutuhan akan sandang, pangan, papan. Selain itu, mereka juga memerlukan pemenuhan kebutuhan akan rasa aman dalam bekerja, mendapatkan pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan, serta dapat mengaktualisasikan diri dalam lingkungan kerja. Dengan motivasi yang dimiliki oleh para karyawan tersebut, ia akan bekerja dengan seoptimal mungkin untuk mencapai kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan saja. Begitu besar pengaruh motivasi dalam suatu pekerjaan, sehingga menjadi salah satu faktor yang harus dipertimbangkan oleh suatu lembaga untuk bisa membuat pegawai termotivasi dengan pekerjaannya. Suatu pekerjaan yang tidak dilandasi oleh motivasi kerja, maka akan menimbulkan hasil kerja yang tidak maksimal.

Hal ini sejalan dengan penelitian Rozzaid, Herlambang dan Devi (2015) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Motivasi akan memberikan motivasi besar kecilnya usaha seseorang, berusaha atau bekerja giat untuk mencapai kebutuhannya.

Pengaruh Variabel Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan didapat nilai Fhitung 118,213 dengan tingkat signifikansi 0,000, sedangkan nilai Ftabel sebesar 3,08. Hal ini berarti nilai Fhitung > Ftabel, selain itu nilai signifikan menunjukkan angka di bawah 0.05, sehingga artinya terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja.

Pengembangan karir mampu menjawab permasalahan yang berkaitan dengan masa depan karyawan. Sebuah organisasi yang memiliki manajemen karir akan meningkatkan semangat serta kepuasan kerja karyawan (Lee, 2000, dalam Siswanto, 2012). Peningkatan karir menjadi penting apabila kita melihatnya dari kebutuhan masing-masing karyawan yang semakin meningkat. Munculnya pengembangan karir perusahaan diharapkan menjadi titik tolak karyawan untuk mendapatkan kompetensi yang lebih sehingga mampu menjawab kebutuhan perusahaan. Adanya hal tersebut mampu menciptakan rasa puas karyawan terhadap perusahaan. Respon positif karyawan muncul dikarenakan karyawan menganggap pengembangan karir memberikan pengaruh besar dalam meningkatkan kapasitas diri dan didukung pula dengan pengalaman yang didapatkan, sehingga mereka merasakan kepuasan terhadap perusahaannya.

Motivasi merupakan suatu semangat yang tercermin dalam kedisiplinan kerja, sehingga akan mampu menciptakan kepuasan kerja bagi setiap pegawai/karyawan (Handoko, 2012). Instansi perlu meningkatkan ketaatan pada peraturan karyawan dalam hal arah perilaku, sehingga karyawan akan menunjukkan perilaku yang terbaik dan potensi terbaik yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, instansi dapat dengan memberikan reward kepada karyawan atas hasil kerjanya. Hal ini tentunya dapat meningkatkan motivasi karyawan ke tingkat yang lebih tinggi karena karyawan akan berperilaku sesuai visi dan misi instansi.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2012:193). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap

pekerjaannya. Untuk mencapai kepuasan hasil kerja yang diharapkan perusahaan dibutuhkan pengembangan karir dan motivasi pada karyawan. Dengan adanya pengembangan karir dan motivasi, tujuan instansi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Pemberian pengembangan karir dan motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan. Pengembangan karir dapat dilakukan dengan promosi jabatan atau pelatihan kerja agar karyawan semakin baik dalam bekerja dan puas atas hasilnya. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahan perilaku. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan instansi. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua karyawan yang terlibat dalam instansi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian Bianca, Katili, Anggraeni (2013) yang menyatakan bahwa pengembangan karir dan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan. Manajemen karir dan motivasi yang baik akan menciptakan kepuasan karyawan pada instansi, karena karyawan mendapatkan apresiasi atas kinerja mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 6,944 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 11,185 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).
3. Pengembangan Karir dan Motivasi berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut terbukti dengan nilai F hitung sebesar 206,619 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$).

SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT INKA
Sebaiknya PT INKA lebih mempertimbangkan lagi untuk melakukan pengembangan karir berupa pelatihan skill kepada karyawan secara menyeluruh pada setiap departemen dan divisi serta memberikan reward agar karyawan termotivasi untuk bekerja secara maksimal dan mendapatkan hasil yang memuaskan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Hendaknya melakukan penelitian dengan menggunakan data yang lebih akurat dengan jumlah yang lebih banyak, menggunakan metode lain seperti wawancara langsung dan alat uji yang lebih lengkap sehingga diperoleh kesimpulan yang lebih baik dan valid.
3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan akademis tentang penelitian yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan dapat menambah wawasan serta pengetahuan dalam bidang manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Bianca, Katili dan Anggraeni. 2013. Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode Structural Equation Modelling. *Jurnal Teknik Industri*, Vol 1 No. 4 Hal 340
- Djamaludin, Musa. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja dan Karakteristik Individual Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, Vol. 5 No. 2 Hal 26.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: UNDIP.
- Handoko, Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi 2. BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S P. 2007. *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawan, Kenny Yulianto. 2015. Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Parit Padang Global. *Jurnal AGORA (Online)*, Vol. 3, No. 2 Hal 115-120.
- Lubis, Arfan Ikhsan. 2011. *Akuntansi Keperilakuan Jilid 1 Edisi 2*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana
- Ristanti, Astrianditya Januar dan Dihan, Fereshti Nurdiana . 2016. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pertamina Persero RU IV Cilacap. *Assets : Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, Vol 5, No. 1, Hal 53-64
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2016. *Perilaku Organisasi (Organisation Behaviors)*. Jilid I Edisi 16. Salemba Empat: Jakarta
- Rozzaid, Herlambang dan Devi. 2015. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Vol.1. No.2. Hal 216.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Siswanto, Yuniawan. 2012. Analisis Pengaruh Iklim Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Karir:Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*. *Jurnal Diponegoro Business Review*. Vol 1, Nomor 2 Hal 5.
- Sofyandi. Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : ANDI
- Sudiro. Achmad. 2011. *Perencanaan Sumberdaya Manusia*. Cetakan Pertama. Universitas Brawijaya Press: Malang
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung : Alfabeta.
- Triatna, Cepi. 2015. *PERILAKU ORGANISASI Dalam Pendidikan*. Cetakan Pertama . PT. Remaja Rosdakarya : Bandung
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN



Sarjana (S1)
Fakultas Keguruan
dan Ilmu Pendidikan
Universitas PGRI Madiun

Hari/Tanggal :.....

No Kuesioner :.....

Lampiran : Kuesioner Penelitian

Perihal : Permohonan bantuan pengisian Kuesioner Penelitian

Kepada Yth

Bapak/Ibu : Karyawan PT. INKA (Persero) Madiun

Di

Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan tugas akhir studi program S-1 di Universitas PGRI MADIUN, peneliti bermaksud untuk menyusun skripsi yang berjudul **Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. INKA (Persero) Madiun**, maka peneliti memerlukan data penelitian sesuai dengan judul tersebut.

Identitas Peneliti :

Nama : Ika Ratna Wijayanti

NIM : 13.241.074

Program studi/Fakultas : Pendidikan Akuntansi

Peneliti menyadari sepenuhnya, kehadiran kuesioner ini sedikit banyak akan mengganggu aktivitas Bapak/Ibu yang sangat padat. Namun demikian dengan segala kerendahan hati peneliti memohon kiranya Bapak/Ibu berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Partisipasi Bapak/Ibu sangat penting bagi kesuksesan studi ini, kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu sepenuhnya dijamin dan jawaban tersebut semata-mata hanya diperlukan untuk kepentingan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi.

Demikian surat ini peneliti sampaikan beserta kuesionernya. Atas perhatian serta kerjasama Bapak/Ibu, peneliti ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

(Ika Ratna Wijayanti)

A. Tujuan Pengisian Kuesioner

Mengetahui tingkat kepuasan kerja dari karyawan PT. INKA (Persero) Madiun.

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon bantuan Bapak/ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur.

2. Berilah tanda checklist (√) dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Tidak ada jawaban yang benar atau salah. Bapak/Ibu cukup menjawab sesuai yang Bapak/Ibu alami dan rasakan dalam menjalankan tugasnya. Jawaban Bapak/Ibu dijamin kerahasiaannya.
4. No. responden diisi oleh petugas.
5. **Motivasi**

Keterangan Jawaban	Tingkat (Skor) Penelitian
ST = (Sangat Tinggi)	4
T = (Tinggi)	3
R = (Rendah)	2
SR = (Sangat Rendah)	1

Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja

Keterangan Jawaban	Tingkat (Skor) Penelitian
SL = (Selalu)	4
S = (Sering)	3
KK = (Kadang-kadang)	2
TP = (Tidak pernah)	1

C. Karakteristik Responden

- Nama : (boleh tidak diisi)
- Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
- Tingkat Pendidikan: SMA/Sederajat D3 S1
 S2 S3 Lainnya
- Usia : < 20 20-30 31-40
 41-50 >50

D. Variabel Penelitian

1. Pengembangan Karir (X₁)

No	Pernyataan	SL	S	KK	TP
1.	Prestasi kerja yang saudara miliki dapat membantu dalam menyelesaikan permasalahan yang muncul pada saat bekerja.				
2.	Organisasi mendukung perkembangan karir saudara.				
3.	Saudara dibimbing dalam mengarahkan perkembangan karir.				
4.	Perusahaan memberikan pelatihan untuk menunjang karir saudara.				

2. Motivasi (X₂)

No	Pernyataan	ST	T	R	SR
1.	Seberapa tingkat semangat kerja saudara dengan adanya pemberian gaji/upah untuk memenuhi kebutuhan fisik?				
2.	Seberapa tingkat semangat bekerja saudara dengan adanya jaminan kesehatan dan keselamatan yang diberikan perusahaan untuk				

No	Pernyataan	ST	T	R	SR
	memenuhi kebutuhan keamanan?				
3.	Seberapa tingkat semangat bekerja saudara dengan adanya sosialisasi yang baik antara pegawai di dalam perusahaan?				
4.	Seberapa tingkat semangat bekerja saudara dalam membangun potensi diri terhadap kebijakan perusahaan yang telah ditetapkan?				

3. Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	SL	S	KK	TP
1.	Perusahaan memberikan kesempatan kepada saudara untuk naik ke jenjang karir yang lebih tinggi.				
2.	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan kinerja saudara.				
3.	Perusahaan menyediakan kondisi kerja yang bersih, aman dan nyaman.				
4.	Saudara mendapatkan motivasi dalam bekerja dari atasan.				

Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 1 Jenis Kelamin Responden

Kategori	Frekuensi	Prosentase
Laki - Laki	122	45.4
Perempuan	147	54.6
Total	269	100.0

Tabel 2 Usia Responden

Kategori	Frekuensi	Prosentase
< 20 tahun	18	6.7
20 - 30 tahun	178	66.2
31 - 40 tahun	47	17.5
41 - 50 tahun	20	7.4
> 50 tahun	6	2.2
Total	269	100.0

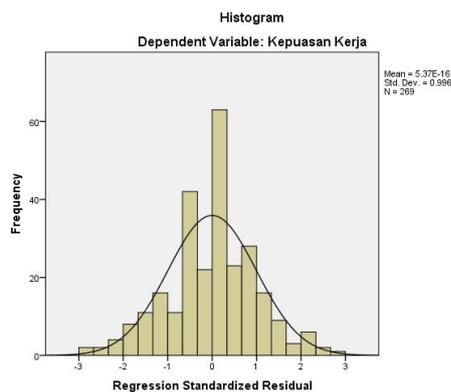
Tabel 3 Pendidikan Terakhir

Kategori	Frekuensi	Prosentase
SMA/ sederajat	56	20.8
D3	50	18.6
S1	158	58.7
S2	3	1.1
Lainnya	2	.7
Total	269	100.0

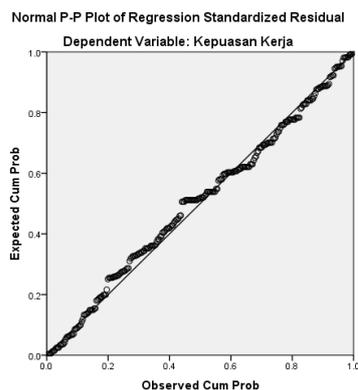
Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas

a. Analisis Grafik



Gambar 1. Grafik Histogram



Gambar 2. Grafik Normal Probability Plot

b. Analisis Statistik

Tabel 8. Hasil Uji Statistik Non-Parametrik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		269
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.45125264
	Absolute	.067
Most Extreme Differences	Positive	.043
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		1.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.175

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: *Output SPSS* diolah penulis, 2017

2. Multikolinieritas

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas

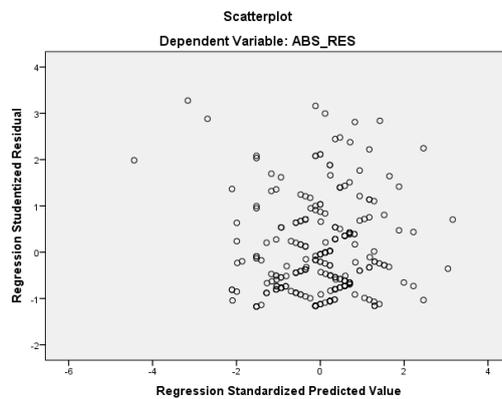
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.365	.610		.599	.549		
Pengembangan Karir	.340	.049	.332	6.944	.000	.644	1.553
Motivasi	.626	.056	.535	11.185	.000	.644	1.553

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

3. Heteroskedastisitas

1) Scatterplot



Gambar 3. Grafik Scatterplot

2) Uji Glejser

Tabel 10. Hasil Uji Glejser

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.365	.610		.599	.549
	PengembanganKari	.340	.049	.332	6.944	.000
	Motivasi	.626	.056	.535	11.185	.000

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

4. Autokorelasi

1) Uji Durbin Watson

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.780 ^a	.608	.605	1.457	1.989

a. Predictors: (Constant), Motivasi, PengembanganKarir

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tidak terjadi auto korelasi jika, $DU < DW < (4-DU)$

DU untuk 269 responden adalah 1.942

Jadi, $1.942 < 1.989 < 2.058$

2) Uji Run Test

Runs Test

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	.06068
Cases < Test Value	133
Cases >= Test Value	136

Total Cases	269
Number of Runs	124
Z	-1.403
Asymp. Sig. (2-tailed)	.161

a. Median

Sumber: *Output* SPSS diolah penulis, 2017

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 15. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.365	.610		.599	.549
1 Pengembangan Karir	.340	.049	.332	6.944	.000
1 Motivasi	.626	.056	.535	11.185	.000

Sumber: *Output* SPSS diolah penulis, 2017