

## PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT KNA

Oleh:

Vivi Setiya Anggraini<sup>1</sup>, Tedy Ardiansyah<sup>2</sup>

<sup>12</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Terbuka

Email

[Vivisetiya23@gmail.com](mailto:Vivisetiya23@gmail.com)

Dikirim: 15 Jun 2022 Direvisi: 20 Jun 2023 Dipublikasi: 30 Jun 2023

### ABSTRAK

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana karyawan PT Keong Nusantara Abadi mengembangkan karir mereka dan mendorong mereka untuk mempertahankan pekerjaan mereka. Memengaruhi kepuasan kerja mereka. Kami juga ingin tahu bagaimana motivasi kerja memengaruhi kepuasan karyawan. Data kuantitatif digunakan dalam studi asosiatif kasual ini. Lima puluh pekerja PT. Keong Nusantara Abadi melakukan penelitian ini. Penelitian ini menggunakan skala Likert dan program SPSS 22 untuk menganalisis data kuesioner. Kami juga menggunakan validitas, koefisien determinasi, uji rehabilitasi, dan satu set analisis regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh; tingkat signifikansi 0,074 lebih besar dari 0,05, dan nilai t tabel 1,825 lebih besar dari 0,287. Oleh karena itu, benar untuk mengatakan bahwa "Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan" dan juga benar untuk mengatakan bahwa "Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja", karena motivasi kerja dan kemajuan karir mempengaruhi kepuasan kerja.*

Kata kunci: Pengembangan Karir, Motivasi untuk Kerja, dan Kepuasan Kerja

### ABSTRACT

*The purpose of this research is to find out how the employees of PT Keong Nusantara Abadi develop their careers and encourage them to keep their jobs. Affect their job satisfaction. We also want to know how work motivation influences employee satisfaction. Quantitative data is used in this casual associative study. Fifty employees of PT. Keong Nusantara Abadi conducted this research. The results of the research show the effect; the significance level of 0.074 is greater than 0.05, and the t table value is 1.825 greater than 0.287. Therefore, it is correct to say that "Career development has a positive and significant effect on customer satisfaction" and it is also correct to say that "Career development has a positive and significant effect on job satisfaction", because work motivation and career advancement affect job satisfaction.*

Keywords: Career Development, Motivation for Work, and Job Satisfaction

## A. PENDAHULUAN

Perusahaan dapat meningkatkan kemampuan pekerjanya antara lain dengan mendorong pertumbuhan karir. pengembangan profesional adalah proses meningkatkan kemampuan. Selain itu, pengusaha harus memantau dan mengelola pertumbuhan profesional setiap karyawan. Karyawan seharusnya lebih senang dengan pekerjaan mereka dan dengan mengikuti pertumbuhan profesional ini, seseorang mungkin memiliki pengetahuan yang lebih baik tentang tugas dan kewajibannya di tempat kerja. ketika hak dan kewajiban karyawan selaras dengan tujuan perusahaan, maka akan tercipta kepuasan kerja yang sehat, yang terjadi di sebagian besar tempat kerja. Agar manusia siap mengikuti pengembangan profesional merupakan kegiatan terencana untuk jalur profesional, menurut Mondy dalam (Febrianti et al. 2020). Menurut para ahli, Proses terencana yang disebut pengembangan karir digunakan untuk memajukan posisi seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan jalur profesional yang ditentukan dengan tujuan akhir untuk mencapai dan mewujudkan kesuksesan profesional seseorang.

Untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja karyawan PT Keong Nusantara Abadi dan motivasi kerja dan pertumbuhan karir, data dari kuesioner dianalisis dengan menggunakan program SPSS 22. PT. Keong Nusantara Abadi yang didirikan pada tahun 1984 terbukti cukup kompetitif dengan bisnis lain di sektor yang sama. Semua orang harus berusaha untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi. Seseorang lebih mungkin menyelesaikan tugas dengan lebih baik jika mereka sangat puas dengan pekerjaan mereka. Perusahaan juga harus menyadari bagaimana membuat karyawan tetap termotivasi sehingga mereka bertindak sebagai orang yang memulai dan menyelesaikan pekerjaan. (Barima & Arofah, 2021).

Kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang dialami oleh pekerja ketika mereka mengalami perasaan, baik positif maupun negatif. Persepsi positif tentang pekerjaan mereka dihasilkan dari analisis kualitas mereka. Pekerja yang kurang kepuasan dengan pekerjaan mereka akan merasa buruk tentang pekerjaan mereka, sementara pekerja yang sangat puas akan merasa baik tentang pekerjaan mereka. Saat karyawan kesal, kecewa, atau tidak bahagia dengan pekerjaan mereka, mereka akan tampil lebih buruk di tempat kerja. Perusahaan harus fokus pada aspek kepuasan kerja karyawan yang paling penting karena melalui loyalitas, kinerja karyawan dapat meningkat dan hasil kerja dapat dicapai.

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh lima faktor: perputaran, usia, tingkat ketidakhadiran, volume pekerjaan, dan ukuran organisasi. Pekerja yang tidak bahagia biasanya memiliki rekan kerja yang lebih bahagia yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah dan tingkat perputaran karyawan yang lebih rendah. Pekerja yang lebih bahagia biasanya memiliki rekan kerja yang lebih tidak bahagia dan kurang puas dengan pekerjaan mereka. Evaluasi produktivitas karyawan dapat menyebabkan peningkatan kebahagiaan kerja dan motivasi (Haryati & Hajar, 2016).

Tidak mudah untuk memotivasi karyawan dan menumbuhkan karir mereka di sebuah perusahaan. terutama jika tenaga kerjanya beragam dalam hal budaya, usia, dan latar belakang pendidikan dan organisasi memiliki jumlah pekerja yang signifikan.

Berbicara tentang Bagaimana Kepuasan Kerja Karyawan PT Keong Nusantara Abadi Terpengaruh oleh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja. Studi Keong Nusantara Abadi akan mengevaluasi kriteria berikut:

1. Bagaimana peningkatan karir mempengaruhi kebahagiaan karyawan PT KNA?
2. Bagaimana motivasi mempengaruhi kepuasan karyawan PT KNA?
3. Bagaimana motivasi mempengaruhi kepuasan kerja secara keseluruhan?

## **B. KAJIAN PUSTAKA**

### **PENGEMBANGAN KARIR**

Menurut para ahli, Proses terencana yang disebut pengembangan karir digunakan untuk memajukan posisi seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan jalur profesional yang ditentukan dengan tujuan akhir untuk mencapai dan mewujudkan kesuksesan profesional seseorang.

### **MOTIVASI KERJA**

Pekerja yang lebih bahagia biasanya memiliki rekan kerja yang lebih tidak bahagia dan kurang puas dengan pekerjaan mereka. Evaluasi produktivitas karyawan dapat menyebabkan peningkatan kebahagiaan kerja dan motivasi (Haryati & Hajar, 2016). Perusahaan juga harus menyadari bagaimana membuat karyawan tetap termotivasi sehingga mereka bertindak sebagai orang yang memulai dan menyelesaikan pekerjaan. (Barima & Arofah, 2021).

### **KEPUASAN KERJA**

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh lima faktor: perputaran, usia, tingkat ketidakhadiran, volume pekerjaan, dan ukuran organisasi. Pekerja yang tidak bahagia biasanya memiliki rekan kerja yang lebih bahagia yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah dan tingkat perputaran karyawan yang lebih rendah. Pekerja yang lebih bahagia biasanya memiliki rekan kerja yang lebih tidak bahagia dan kurang puas dengan pekerjaan mereka. Evaluasi produktivitas karyawan dapat menyebabkan peningkatan kebahagiaan kerja dan motivasi (Haryati & Hajar, 2016).

### **C. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di distributor sari kelapa kemasan PT Keong Nusantara Abadi yang beralamat di Jl. Raya Branti di Kec. Natar, Kabupaten Lampung Selatan. Penelitian dilakukan pada April 2023. Sebuah survei digunakan sebagai metode penelitian, kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dari populasi sampel. Analisis data bersifat deskriptif ketika analisis data kuantitatif digunakan. Peneliti harus mengumpulkan data empiris, menguji data statistik, dan mengevaluasinya secara metodis sambil memanfaatkan analisis kuantitatif (Tan, 2021). Studi Penelitian ini melibatkan 50 responden dan dilakukan dengan alat analitik SPSS.

Tujuan dari studi ini adalah untuk menemukan hubungan antara variabel pengembangan karir ( $X_1$ ), variabel motivasi kerja ( $X_2$ ), dan faktor kepuasan kerja ( $Y$ ). Metodologi penelitian ini digunakan berdasarkan tujuan penelitian utama untuk membahas dan menilai hubungan antara pertumbuhan karir dan hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja. Analisis regresi linier berganda, serta program analisis statistik SPSS 22, digunakan. Data awal dikumpulkan untuk menilai persepsi, fakta, dan sikap responden tentang motivasi kepuasan kerja dan pertumbuhan karir dengan menggunakan serangkaian pertanyaan kuesioner yang diberikan kepada responden. Peserta hanya dapat memilih salah satu kemungkinan jawaban untuk pertanyaan tertutup kuesioner ini, yang semuanya memiliki jawaban yang telah ditentukan sebelumnya.

### **D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini melibatkan 50 peserta atau sampel yang diminta untuk menjawab kuesioner yang menilai bagaimana kepuasan kerja, motivasi kerja, dan pertumbuhan karir berdampak pada karyawan PT Keong Nusantara Abadi (KNA). Banyak topik penelitian dievaluasi validitasnya dengan mencocokkan hasil setiap pertanyaan dengan jumlah skor. Untuk memastikan keabsahan indikator, hasil menghitung  $r$  tabel dan  $r$  hitung dibandingkan yaitu ditemukan bahwa nilai  $r$  hitung lebih besar dari pada nilai  $r$  tabel. Koefisien determinasi, Data diteliti dengan regresi linier berganda, validitas, dan uji T dan F. Temuan menunjukkan bahwa tingkat signifikansi 0,074 lebih besar dari 0,05, dan nilai hitung tabel 1,825 lebih besar dari 0,287. Analisis data kuesioner, skala Likert, dan program SPSS 22 digunakan. Selain itu, koefisien determinasi, validitas, regresi linier berganda, tes T dan F digunakan. Tingkat signifikansi penelitian sebesar 0,074 di atas 0,05, dan nilai  $t$  tabel hitung sebesar 1,825 di atas 0,287. menunjukkan dampak PT. Keong Nusantara Abadi bergerak di bidang makanan dan minuman olahan berbahan dasar lidah buaya dan berpusat di Desa Bumisari,

Kecamatan Natar, Lampung Selatan. Nilai  $r$  tabel kurang dari nilai  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Y$  masing-masing untuk pengembangan karir dan motivasi kerja.

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner**

Variabel	Pertanyaan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Ket
Pengembangan Karir (X <sub>1</sub> )	X1-1	,743	0,287	valid
	X1-2	,833	0,287	valid
	X1-3	,787	0,287	valid
	X1-4	,695	0,287	valid
	X1-5	,645	0,287	valid
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	X2-1	,410	0,287	valid
	X2-2	,646	0,287	valid
	X2-3	,621	0,287	valid
	X2-4	,658	0,287	valid
	X2-5	,719	0,287	valid
Kepuasan Kerja (Y <sub>1</sub> )	Y1-1	,530	0,287	valid
	Y1-2	,629	0,287	valid
	Y1-3	,546	0,287	valid
	Y1-4	,474	0,287	valid
	Y1-5	,470	0,287	valid

Sumber : Peneliti.2023

### Uji Reabilitas

Dilakukannya uji reabilitas agar bisa mengetahui seberapa konsisten alat penelitian yang menggunakan nilai Cronbach's alpha penelitian dianggap dapat digunakan jika nilainya lebih besar dari standar pengujian 0,60.

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Reabilitas.**

Variabel	Cronbach's alpha	Standar Pengujian	N of item	Ket
Pengembangan Karir	,100	,60	50	Realibel
Motivasi Kerja	,100	,60	50	Realibel
Kepuasan Kerja	,999	,60	50	Realibel

Sumber : Peneliti.2023

Tabel 2 menunjukkan Penelitian ini menggunakan variabel berikut: pengembangan karir ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja ( $Y$ ) yaitu, nilai Cronbach's alpha harus lebih dari 0,60 maka hasilnya adalah realibel.

### Uji Analisis Linier Berganda

Dalam perhitungan SPSS Versi 22, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menentukan apakah variabel  $X_1$  (pengembangan karir) dan variabel  $X_2$  (motivasi kerja) berdampak pada variabel  $Y$  dan seberapa besar dampak tersebut.

Persamaan regresi berganda dapat dibuat berdasarkan tabel berikut:

$$Y = 0,000 + 0,249X_1 + 0,736X_2$$

Persamaan bisa disimpulkan sebagai berikut :

- 1). Tingkat kepuasan kerja di PT. Keong Nusantara Abadi ditunjukkan oleh nilai konstanta ( $\alpha$ ) dalam situasi dimana tidak ada variabel pertumbuhan karir dan motivasi kerja bertanda positif 0,000.
- 2). Dengan nilai variabel lain konstan atau tetap, Variabel pengembangan karir yang positif memiliki nilai koefisien regresi ( $\beta_1$ ) sebesar 0,249 yang menunjukkan bahwa PT. Keong Nusantara Abadi diuntungkan dengan efek positifnya terhadap kepuasan kerja.
- 3). Dengan nilai variabel lain tetap atau tidak berubah, Variabel motivasi kerja Kepuasan kerja di PT Keong Nusantara Abadi meningkat, menurut koefisien regresi ( $\beta_2$ ) 0,736 untuk variabel motivasi kerja positif.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengembangan Karir ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ). Anda dapat menggunakan korelasi dalam selimutan atau  $R$  (Adjusted  $R$  Square) untuk mengetahuinya.

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	1.000 <sup>a</sup>	1.000	1.000	2.124

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengembangan Karir

Sumber : Peneliti.2023

Nilai Adjusted  $R$  Square adalah 1,00 yang menunjukkan bahwa berdasarkan jumlah uji koefisien determinasi, Jumlah pengaruh variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ) adalah 100%.

### Uji T Selimutan

Dapat diamati bahwa nilai  $t$  yang dihitung seperti yang diberikan dalam tabel berikut berkat perhitungan data yang dilakukan dengan menggunakan alat SPSS Release 22.

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji T**  
**Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	.000	.303		-.001	.999
Pengembangan Karir	.249	.137	.243	1.825	.074
Motivasi Kerja	.736	.129	.757	5.691	.000

Sumber : Peneliti.2023

- 1). Kepuasan karyawan PT. Keong Nusantara Abadi (Y) dipengaruhi secara parsial dan signifikan oleh variabel yang berkaitan dengan pengembangan karir. Nilai  $t_{tabel}$  0,287 nilai  $t$  sebenarnya juga lebih besar dari 0,05, dan nilai  $t_{hitung}$  1,825 lebih besar dari 0,05.
- 2). Variabel motivasi kerja (Y) memengaruhi kepuasan karyawan PT. Keong Nusantara Abadi. Nilai  $t_{hitung}$  adalah 5.691, yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  0,287 dan kurang dari 0,05.

### Uji Slimutan (Uji F)

Dengan memanfaatkan aplikasi SPSS *Release 22* untuk menghitung data, nilai  $t$  yang dihasilkan dapat ditentukan. Nilai  $t$  yang ditentukan ditunjukkan pada tabel ini :

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1215402.043	2	607701.022	131049.890	.000 <sup>b</sup>
Residual	222.584	48	4.637		
Total	1215624.627	50			

a. Dependent Variable: Y1 (KEPUASAN KERJA)

b. Predictors: (Constant), X<sub>2</sub> (MOTIVASI KERJA), X<sub>1</sub>(PENGEMBANGAN KARIR)

Sumber :Peneliti.2023

Hasil Nilai uji F sebesar 131049,890, dengan nilai signifikan 0,000 yang melebihi nilai F dalam tabel, atau 131049.890 lebih besar dari 3,19 atau 0,000 lebih besar dari 0,05 menurut uji F. Akibatnya, susunan dan nilai  $F_{tabel}$  adalah 131049.890 lebih rendah daripada  $F_{hitung}$ .

## **E. KESIMPULAN**

Hasil penelitian sebuah survei digunakan sebagai metode penelitian, kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dari populasi sampel. Analisis data bersifat deskriptif ketika analisis data kuantitatif digunakan. Peneliti harus mengumpulkan data empiris, menguji data statistik, dan mengevaluasinya secara metodis sambil memanfaatkan analisis kuantitatif (Tan, 2021). Berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT KNA, yang menunjukkan bahwa ketika peluang pengembangan karir meningkat, itu juga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT KNA, yang menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja pada PT KNA meningkat, kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

Data diuji dengan regresi linier berganda, validitas, dan uji T dan F untuk menunjukkan bahwa pengembangan pekerjaan di PT Keong Nusantara Abadi berdampak positif dan signifikan. Hasilnya menunjukkan bahwa tingkat signifikansi 0,074 lebih besar dari 0,05 dan nilai hitung tabel 1,825 lebih besar dari 0,287. Program SPSS 22, skala Likert, dan analisis data kuesioner digunakan. Selain itu, koefisien determinasi, validitas, regresi linier berganda, dan tes T dan F digunakan. Tingkat signifikansi penelitian adalah 0,074 di atas 0,05, dan nilai t tabel hitung adalah 1,825 di atas 0,287.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arista, M., Sadjarto, A., & Santoso, T. N. B. (2022). Pengaruh Motivasi Belajar dan Teman Sebaya terhadap Kemandirian Belajar Pelajaran Ekonomi pada Pembelajaran Daring di Masa Pandemi. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 7334–7344.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Fathorrahman, M. M. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Kepuasan Kerja*. CV Literasi Nusantara Abadi.
- Hizburrahman, H. A., Suherman, S., & Susita, D. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(5), 1207–1222.
- Nuraini, R., & Setiawan, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Dian Herbahal. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(2), 1231–1242.
- Rahman, F. A., Anwar, A., Sahabuddin, R., & Ruma, Z. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 39–46.
- Rijal, S., Sinaga, I. N., Yulianadewi, I., Masyithah, S. M., Tannady, H., Setiawan, R., Hermana, C., Hina, H. B., Arta, D. N. C., & Nurhab, M. I. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Global Eksekutif Teknologi.
- Riskawati, R., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh Quality Of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 7(1), 60–71.
- Setyowati, A., Mukhsin, M., Suhendra, I., & Haryadi, D. (2023). Mediasi Motivasi Kerja Hubungan Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Business Management Journal*, 19(1), 19–31.
- Suswati, E. (2022). *Motivasi Kerja*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Uno, H. B. (2023). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Bumi Aksara.