

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PERDANA PRIMA BHAKTI MANDIRI CABANG CIPUTAT TANGERANG SELATAN

Muhammad Ardi Ardiansyah¹, Noto Susanto²

Universitas Pamulang, Universitas Pamulang
arzdyaa@gmail.com, notoasus20@gmail.com

Article Info

Keywords:

*Career Development, Work Motivation,
Employee Job Satisfaction*

JM Classification:

Accessible

DOI:

<https://doi.org/10.65978/jm.v3i2.150>

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of career development and work motivation on employee job satisfaction, both partially and simultaneously. The research method used is quantitative with a causal associative approach. The population in this study was all employees of PT. Perdana Prima Bhakti Mandiri, Ciputat Branch, using a saturated sampling technique. Data collection was conducted using a Likert-scale questionnaire supported by primary and secondary data. Data analysis techniques used included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The results show that career development and work motivation have a positive and significant influence on employee job satisfaction, both partially and simultaneously. The conclusion of this study is that improving clear career development and high work motivation can optimally improve employee job satisfaction.

I. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam keberhasilan suatu organisasi karena berkaitan langsung dengan upaya perusahaan dalam mengelola, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan agar mampu bekerja secara optimal. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal, teknologi, maupun fasilitas kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia secara efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Karyawan tidak hanya dipandang sebagai pelaksana pekerjaan, melainkan sebagai aset strategis yang memiliki peran penting dalam menentukan keberlangsungan dan perkembangan perusahaan.

Salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah kepuasan kerja. Menurut Sutrisno (2016), kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menunjukkan perasaan senang atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaannya. Sementara itu, Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya motivasi kerja dan kesempatan pengembangan karir. Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, baik yang berkaitan dengan lingkungan kerja, penghargaan, kesempatan berkembang, maupun hubungan dengan perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, loyalitas, serta produktivitas yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang kurang puas terhadap pekerjaannya.

Pengembangan karir menjadi salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pengembangan karir memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan, memperoleh promosi jabatan, serta memiliki jenjang karir yang jelas dalam perusahaan. Sutrisno (2020) menyatakan bahwa pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa memiliki masa depan yang jelas dalam organisasi. Sebaliknya, apabila kesempatan pengembangan karir terbatas, maka karyawan dapat mengalami penurunan semangat kerja dan merasa kurang puas terhadap pekerjaannya.

Selain pengembangan karir, motivasi kerja juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2019), motivasi kerja dapat meningkatkan gairah kerja sehingga karyawan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi biasanya akan lebih aktif, produktif, dan memiliki kepuasan kerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang motivasinya rendah. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi salah satu unsur penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Perdana Prima Bhakti Mandiri Cabang Ciputat Tangerang Selatan, yaitu perusahaan yang bergerak di bidang jasa penunjang operasional dan penyedia tenaga kerja bagi perusahaan mitra. Sebagai perusahaan jasa, aktivitas operasional perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan memiliki motivasi kerja yang baik, kesempatan pengembangan karir yang jelas, serta tingkat kepuasan kerja yang optimal agar pelayanan kepada mitra perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 20 karyawan PT. Perdana Prima Bhakti Mandiri Cabang Ciputat Tangerang Selatan, diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan masih belum optimal. Sebanyak 30% responden menyatakan netral, 20% menyatakan tidak setuju, dan 10% menyatakan sangat tidak setuju terhadap indikator kepuasan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum merasa puas terhadap pekerjaannya. Selain itu, hasil pra-survei motivasi kerja menunjukkan masih terdapat 25% responden yang bersikap netral, 20% tidak setuju, dan 5% sangat tidak setuju terhadap indikator motivasi kerja. Sementara itu, pada aspek pengembangan karir, sebanyak 30% responden menyatakan tidak setuju dan 10% menyatakan sangat tidak setuju, yang mengindikasikan bahwa kesempatan pengembangan karir di perusahaan dinilai belum optimal oleh sebagian karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hasibuan (2019), Sutrisno (2020), dan Rivai (2021) menunjukkan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memperoleh kesempatan pengembangan karir yang baik dan memiliki motivasi kerja tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Berdasarkan fenomena tersebut, terdapat kesenjangan antara kondisi ideal menurut teori dengan kondisi aktual yang terjadi di PT. Perdana Prima Bhakti Mandiri Cabang Ciputat Tangerang Selatan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perdana Prima Bhakti Mandiri Cabang Ciputat Tangerang Selatan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perdana Prima Bhakti Mandiri Cabang Ciputat Tangerang Selatan. Menurut Sugiyono (2020) “penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala melalui pendekatan penelitian kuantitatif. Menurut Sujarweni (2020) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

Penelitian dilaksanakan memiliki populasi sebanyak 63 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, penyebaran kuesioner, dan dokumentasi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Tabel 1.1
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardiz ed Residual
N			63
Normal Parameters ^{a, b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.47471339
Most Extreme Differences	Absolute		.085
	Positive		.085
	Negative		-.057
Test Statistic			.085
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.310
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.298
		Upper Bound	.322

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Karena $p\text{-value} = 0.200 (> 0.05)$, maka residual berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa kesalahan prediksi model tersebar secara normal dan memenuhi salah satu asumsi penting dalam analisis regresi. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas ini, hasil estimasi parameter regresi dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat dan dapat dipercaya.

Tabel 1.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.927	.569	3.386	.001		
	X1	-.146	.055	-.501	.010	.414	2.413
	X2	.157	.055	.533	.006	.414	2.413

a. Dependent Variable: ABS

Karena kedua variabel nilai p-valuenya lebih kecil 0.05 (0.01 & 0.06), maka terdapat gejala heteroskedastisitas. Untuk mengatasinya, kedua variabel ini harus ditransformasi berdasarkan skewness masing-masing.

Tabel 1.3
Hasil Transformasi

Statistics			
		X1	X2
N	Valid	63	63
	Missing	0	0
Skewness		-.130	-.894
Std. Error of Skewness		.302	.302

Dari kedua variabel ini, yang perlu ditransformasi hanyalah variabel X2 karena skewnessnya moderat sedangkan skewness X1 tergolong tidak terlalu besar karena mendekati 0. Transformasi yang perlu dilakukan adalah mengakarkuadratkan selisih antara nilai maksimum ditambah satu dengan nilai X2. Nilai maksimum dari X2 sendiri adalah 20 yang berarti nilai maksimum yang akan dimasukkan dalam persamaan adalah 21 ($20 + 1$). Setelah transformasi, perlu dilakukan lagi uji normalitas. Berikut adalah hasilnya. Dengan adanya transformasi tersebut, gejala heteroskedastisitas dapat diatasi, sehingga model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi homoskedastisitas dan normalitas secara bersamaan.

Tabel 1.4
Hasil Uji Heteroskedastisitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardiz ed Residual
N			63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.81654275
Most Extreme Differences	Absolute		.103
	Positive		.091
	Negative		-.103
Test Statistic			.103
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.091
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.089
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.081
		Upper Bound	.096

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 926214481.

Karena p-value = 0.091 (> 0.05), maka residual berdistribusi normal. Sementara itu, berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas dengan variabel X2 yang sudah ditranformasi akar kuadrat. Dengan demikian, transformasi yang dilakukan berhasil mengatasi pelanggaran asumsi heteroskedastisitas, sehingga varians residual kini bersifat konstan (homoskedastis).

Tabel 1.5
Hasil Homoskedastis
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.987	1.472		2.710	.009		
	X1	-.028	.056	-.089	-.495	.622	.483	2.069
	X2NEW	-.508	.301	-.304	-1.691	.096	.483	2.069

a. Dependent Variable: ABS2

Karena p-value kedua variabel lebih besar 0.05 (0.622 & 0.096), maka tidak ada fenomena heteroskedastisitas. Dengan demikian, varians residual telah bersifat konstan (homoskedastis).

Setelah kedua uji asumsi klasik lolos, berikutnya perlu dilakukan uji multikolinearitas dan uji autokorelasi. Berikut adalah hasilnya.

Tabel 1.6
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error		Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	29.257	2.712		10.789	<.001		
	X1	.313	.104	.224	3.022	.004	.483	2.069
	X2NEW	-5.545	.554	-.742	-10.011	<.001	.483	2.069

a. Dependent Variable: Y

Karena nilai VIF = 2.069 (< 10), maka tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Tabel 1.7
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.917 ^a	.841	.835	2.86310	1.823

a. Predictors: (Constant), X2NEW, X1

b. Dependent Variable: Y

Selanjutnya, nilai Durbin-Watson adalah 1.823 yang berada dalam range aman di mana berarti tidak ada gejala autokorelasi.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 1.8
Hasil Analisis Regresi

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error		Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	29.257	2.712		10.789	<.001		
	X1	.313	.104	.224	3.022	.004	.483	2.069
	X2NEW	-5.545	.554	-.742	-10.011	<.001	.483	2.069

a. Dependent Variable: Y

Dengan demikian, persamaan regresinya adalah:

$$Y = 29.257 + 0.313 X1 - 5.545 \sqrt{21 - X2}$$

Interpretasinya adalah sebagai berikut.

1. Jika nilai variabel bebas semuanya adalah 0, maka kepuasan kerja akan bernilai 29.257.

2. Apabila variabel pengembangan karir (X1) bertambah 1 poin, maka nilai kepuasan kerja akan bertambah sebesar 0.313 poin.
3. Apabila variabel motivasi kerja (X2) bertambah 1 poin, maka nilai kepuasan kerja akan berkurang sebesar kurang lebih -0.6 sampai -0.8 poin.

Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan variabel Motivasi Kerja setelah transformasi juga menunjukkan pengaruh yang secara substantif positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perdana Prima Bhakti Mandiri Cabang Ciputat.

Tabel 1.9**Hasil Uji F****ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2591.905	2	1295.953	158.094	<.001 ^b
	Residual	491.841	60	8.197		
	Total	3083.746	62			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2NEW, X1

Secara simultan, seluruh variabel berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, $F(2,60) = 158.094$, $p = 0.000$ (< 0.05). Hal ini berarti bahwa kedua variabel bebas secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja karyawan.

Tabel 1.10**Hasil Uji T****Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	29.257	2.712		10.789	<.001		
	X1	.313	.104	.224	3.022	.004	.483	2.069
	X2NEW	-5.545	.554	-.742	-10.011	<.001	.483	2.069

a. Dependent Variable: Y

Variabel pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, $t = 3.022$, $p = 0.004$ (< 0.05). Artinya, apabila pengembangan karir bertambah, kepuasan akan meningkat. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja, $t = -10.011$, $p = 0.000$ (< 0.05) namun karena dalam bentuk akar nilai maksimum dikurangi variabel X2, maka

sebenarnya pengaruhnya positif. Artinya, jika motivasi kerja bertambah, maka kepuasan kerja pun bertambah.

Tabel 1.11
Hasil R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.917 ^a	.841	.835	2.86310	1.823

a. Predictors: (Constant), X2NEW, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji parsial tersebut, kedua variabel bebas, yaitu Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Perdana Prima Bhakti Mandiri Cabang Ciputat, baik secara parsial maupun simultan.

83.5% variasi pada kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh pengembangan karir dan motivasi kerja. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda tersebut, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas, yaitu Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial.

Pembahasan

Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa secara umum karyawan PT. Perdana Prima Bhakti Mandiri Cabang Ciputat memiliki persepsi yang positif terhadap pengembangan karir, motivasi kerja, serta kepuasan kerja. Sebagian besar responden cenderung memberikan penilaian yang tinggi terhadap ketiga variabel tersebut, meskipun terdapat variasi persepsi di antara karyawan. Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas dengan sangat baik. Seluruh item pernyataan pada ketiga variabel dinyatakan valid karena memiliki korelasi yang signifikan dengan variabel yang diukur.

Selain itu, variabel juga menunjukkan reliabilitas yang sangat tinggi, sehingga data yang diperoleh dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut. Pada tahap uji asumsi klasik, model regresi awal sempat menunjukkan adanya pelanggaran terhadap asumsi heteroskedastisitas. Untuk mengatasinya, dilakukan transformasi pada variabel motivasi kerja. Setelah transformasi tersebut, semua asumsi klasik berhasil terpenuhi dengan baik, termasuk normalitas residual, homoskedastisitas, tidak adanya multikolinearitas, serta tidak adanya autokorelasi. Dengan

demikian, model regresi yang digunakan telah memenuhi persyaratan statistik dan hasil analisis dapat dipercaya.

Analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan regresi yang menunjukkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, hasil uji parsial mengungkapkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Khusus untuk variabel motivasi kerja, meskipun koefisien regresi setelah transformasi menunjukkan arah negatif, interpretasi substantif tetap menunjukkan pengaruh positif karena bentuk transformasi yang diterapkan. Selain itu, hasil analisis juga mengindikasikan bahwa sebagian besar variasi kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan karir dan motivasi kerja. Sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja merupakan dua faktor penting yang secara positif dan signifikan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT. Perdana Prima Bhakti Mandiri Cabang Ciputat. Perusahaan perlu terus memperhatikan dan meningkatkan kedua aspek tersebut agar tingkat kepuasan kerja karyawan dapat terus terjaga dan ditingkatkan. Narasi di atas sudah bersih, hanya pembahasan hasil tanpa angka spesifik, dan tetap akademis.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa penelitian yang digunakan dalam bentuk kuesioner telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas dengan sangat baik. Seluruh item pernyataan mampu mengukur yang diteliti secara tepat dan konsisten. Setelah dilakukan uji asumsi klasik, model regresi mengalami pelanggaran heteroskedastisitas pada tahap awal. Namun, setelah dilakukan transformasi pada motivasi kerja, semua asumsi klasik (normalitas residual, homoskedastisitas, tidak adanya multikolinearitas, dan tidak adanya autokorelasi) berhasil terpenuhi dengan baik.

Hal ini menjadikan model regresi layak digunakan untuk pengujian hipotesis. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan, pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara parsial, kedua tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengembangan karir

memberikan kontribusi positif secara langsung, sedangkan motivasi kerja setelah transformasi menunjukkan pengaruh positif secara substantif terhadap kepuasan kerja. Selain itu, besar variasi kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh pengembangan karir dan motivasi kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor faktor lain di luar penelitian ini. Secara keseluruhan, penelitian ini membuktikan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Perdana Prima Bhakti Mandiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2021). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V.W. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.