

**PENGARUH PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus
Karyawan Bagian SDM PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru)**

Oleh : Rika Lisandy Sirait

rikalisandysirait.96@gmail.com

Pembimbing: Kasmiruddin

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

abstract

Work Motivation and Career Development Are Very Influential on Job Satisfaction. Because these goals together provide support and encouragement to improve employee career capabilities, so that employees are passionate about increasing education levels so that there is satisfaction in working. This study aims to determine the Effect of Work Motivation and Career Development on Job Satisfaction (Case Study of Employees in the HR Section of PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru). Where two independent variables are proposed namely Work Motivation and Career Development and one dependent variable is employee Job Satisfaction. This research was conducted at the head office of PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, located on Jalan Rambutan No. 43, Kota Pekanbaru, Riau. In this study the method used is descriptive and quantitative with the SPSS program. This research sample was taken as many as 35 respondents with the census method. Data obtained from the results of the questionnaire and subsequently obtained were then tested with statistics through the SPSS program. From data analysis which includes test validity, reliability, simple linear regression and multiple linear regression. Tests conducted show that work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, then work motivation and career development have a positive and significant effect on job satisfaction of HR employees of PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

Keywords: Work Motivation, Career Development, Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah individu-individu atau sumber daya manusia di dalam organisasi itu sendiri. Maka sumber daya manusia di dalam suatu organisasi perlu untuk dilakukan pengelolaan yang kemudian diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia sebagai salah satu bagian sumber daya perusahaan dengan segala atribut kemampuan atau kompetensinya berpeluang besar menjadi penggerak keunggulan kompetitif perusahaan. Sumber daya manusia memiliki keunggulan karena mampu berkembang maupun dikembangkan dinamisnya waktu, lingkungan bisnis, ilmu pengetahuan, teknologi, dan kebutuhan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan, suatu organisasi tentu mengharapkan produktivitas dari karyawannya. Produktivitas kerja dipandang sebagai kemampuan karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan, dalam mencapai hasil yang diinginkan tentu dibutuhkan sikap kerja yang positif dari karyawan (Ruky, 2006).

Kepuasan kerja memiliki suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis (Anoraga, 2001). Kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap kerja karyawan yang bentuknya positif, sikap kerja

karyawan merupakan cerminan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya (Howell dan Dipboye (1986, dalam Munandar, 2010).

Motivasi Kerja yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Gitosudarmo, 2001). Motivasi Kerja memiliki suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu (Munandar, 2010).

Motivasi Kerja adanya kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu (Robbins, 2002).

Pengembangan Karir adalah sebagai aktivitas karyawan yang membantu karyawan untuk merencanakan karir masa depan mereka diorganisasi dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimal (Mangkunegara, 2011).

Dengan adanya program pengembangan karir, dapat lebih meningkatkan dorongan atau motivasi kepada karyawan untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Hal ini terjadi dikarenakan bahwa motivasi seseorang akan timbul apabila pengembangan karir yang ada di sebuah perusahaan sudah ada dan

jelas untuk dapat dilaksanakan (Ekayadi, 2009).

Oleh karena itu, perusahaan hendaknya memperhatikan program motivasi kerja dan pengembangan karir yang sudah diterapkan perusahaan. Karena motivasi kerja dan pengembangan karir merupakan salah satu yang membuat karyawan bekerja lebih semangat dan lebih giat untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja dan pengembangan karir sangat penting dilakukan dan sangat penting diperhatikan dengan baik oleh pemimpin sehingga dapat menghasilkan kepuasan kerja sehingga lebih meningkatkan kualitas kerja dan tujuan perusahaan berkembang lebih baik.

Berdasarkan dari permasalahan dan tabel pendukung yang ada maka peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Bagian SDM PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru)”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang masalah yang diatas, maka perumusan masalah peneliti ini adalah: **“Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Bagian SDM PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru)”**.

Tujuan Penelitian

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Bgian SDM PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru).

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Akademis

a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kepustakaan untuk peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, sumbangan pengetahuan dan informasi

mengenai Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir yang ada pada Karyawan Bagian SDM PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru guna meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Kerangka Teori

Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Wukir (2013) kata motivasi berasal dari bahasa latin “movere” yang berarti to move (untuk bergerak). Motivasi merupakan seperangkat alasan dalam melakukan tindakan tertentu. Motivasi dapat didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketentuan seseorang dalam berusaha mencapai tujuan.

Menurut Wibowo (2014) motivasi kerja adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Menurut Robins (2001) motivasi adalah suatu proses yang menghasilkan suatu insensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2007, dalam Nurcahyo, 2012) yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut McClelland (2011), dimensi dan indicator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Ketekunan Dalam Mengerjakan Tugas
2. Menyukai Tantangan dalam Mengerjakan Tugas
3. Memiliki Tanggung Jawab Pribadi Terhadap Kinerjanya
4. Memiliki Inovasi
5. Menyukai Umpan Balik

Pengembangan Karir

Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya

peningkatan jenjang atau status seseorang. Seorang individu yang pertama kali menerima tawaran pekerjaan akan memiliki pengetahuan yang berbeda tentang pekerjaan jika dibandingkan dengan individu yang telah lama berkerja.

Menurut Veithzal Rivai (2003) Pengembangan Karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir mencakup perencanaan karir, yaitu suatu upaya yang harus dilakukan pegawai dalam memahami dan menilai kemampuan, kelebihan dan keterbatasan, serta kemampuan melihat peluang yang ada dalam organisasi guna mewujudkan tujuan karir yang ingin dicapainya.

Menurut Veithzal Rivai (2003), setiap karyawan harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami. Beberapa hal yang berkaitan dengan perkembangan karir individu seorang karyawan:

1. Aspek Prestasi Kerja (*Job Performance*)
2. Eksposur (*Exposur*)
3. Jaringan Kerja (*Net working*)
4. Pembimbing dan Sponsor (*Mentors dan Sponsors*)
5. Peluang Untuk Tumbuh (*Growth Oppoetunities*)

Kepuasan Kerja

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Kartono (2000), kepuasan kerja adalah kondisi dimana karyawan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan kepada masing-masing karyawan. .

Robbins (2005) menyatakan kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan kerja cenderung lebih efektif dari pada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja.

Menurut Luthans (2003) menyatakan bahwa terdapat factor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri adalah sumber utama kepuasan.
2. Pemberian kompensasi merupakan imbalan dari perusahaan untuk karyawan atas pelayanan yang telah diberikan karyawan. Gaji dikatan penentu penting dalam menentukan kepuasan kerja,
3. Promosi jabatan merupakan factor yang berhubungan dengan ada atau tidak adanya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama berkerja.
4. Kelompok kerja adalah hubungan dengan antara karyawan dengan atasannya dan karyawan lain., baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
5. Supervisi adalah kemampuan seorang atasan untuk memberikan bantuan secara teknis maupun memberikan dukungan,

Lokasi Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru Bagian SDM yang terletak di Jalan

Rambutan No. 43, Kota Pekanbaru, Riau.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2014) populasi adalah wilayah yang terdiri dari objek/subjek dengan karakteristik tertentu yang ditentukan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian SDM PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru yaitu sebanyak 35 orang.

Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2010). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil seluruhnya dari metode pengambilan sampel menggunakan teknik sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, yaitu data yang diperoleh penyebaran kuesioner dan data-data yang diperlukan penulis di Bagian SDM PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner dan wawancara.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif kuantitatif.

Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Menurut Ridwan dan Sunarto (2007) Uji Validitas adalah pernyataan sejauh mana data yang dirangkup pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan

digunakan untuk mengetahui kuesioner dalam mendefinisikan suatu variable.

b. Uji Reabilitas

Menurut Ridwan dan Sunarto (2007) uji reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variable dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Uji Analisis Data

Uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji analisis regresi linear sederhana dan uji analisis regresi linear berganda.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu, pertama: uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variable terikat. Kedua: uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari variable bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu yang berpengaruh terhadap nilai variable terikat. Dan uji statistic F digunakan untuk mengetahui variable independen yaitu Motivasi Kerja (X^1), Pengembangan Karir (X^2) berpengaruh secara (simultak) terhadap variable dependen yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Identitas responden dalam penelitian ini meliputi tingkat umur responden, jenis kelamin responden,

tingkat pendidikan terakhir dan masa kerja responden. Adapun klasifikasi dan penjelasan dari identitas responden yang akan diteliti dan disajikan sebagai berikut:

Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Umur Karyawan

No	Tingkat Umur (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1	Kurang dari 25 tahun	6	17,14%
2	26 – 30 tahun	22	62,86%
3	31 – 35 tahun	5	14,28%
4	Lebih dari 35 tahun	2	5,72%
Jumlah		35	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat kita ketahui bahwa umur responden atau karyawan pada Bagian SDM PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dominan berada pada usia produktif yaitu 26-30 tahun yang berjumlah 22 orang responden atau 62,86% dan paling sedikit berumur lebih dari 35 tahun berjumlah 2 orang responden atau 5,72%.

Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin Karyawan

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	Laki-laki	25	71,4%
2	Perempuan	10	28,6%
Jumlah		35	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan Bagian SDM PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru didominasi oleh karyawan laki-laki, hal ini bisa dilihat dari persentase tabel diatas dimana karyawan laki-laki sebanyak 25 orang atau sebesar 71,4%, sedangkan karyawan perempuan

hanya sebanyak 10 orang dengan persentase 28,6%.

Identitas Responden Menurut Tingkat Pendidikan Karyawan

No.	Pendidikan	Responden	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	5	14,2%
2	D3	10	28,6%
3	S1	20	57,2%
Jumlah		35	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir responden terbanyak pada tingkat pendidikan sarjana strata (S1) yaitu sebanyak 20 responden dan nilai persentasenya 57,2%. Kemudian diikuti pendidikan D3 sebanyak 10 responden dengan nilai persentasenya 28,6% dan pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 5 responden dan nilai persentasenya 14,2%.

Identitas Responden Menurut Masa Kerja Karyawan

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	0 – 5 tahun	8	22,9%
2	5 – 10 tahun	15	42,9%
3	Lebih dari 10 tahun	12	34,2%
Jumlah		35	100%

Berdasarkan tabel di atas, terdapat 15 responden atau sekitar 42,9% karyawan yang masa kerjanya 5-10 tahun.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika

pernyataan atau pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

- Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka item-item pernyataan dinyatakan valid.
- Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka item-item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Maka pengujian validitas dengan menggunakan SPSS diatas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,334 yang artinya dari masing-masing item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X1) 10 pernyataan, Pengembangan Karir (X2) 10 pernyataan, dan Kepuasan Kerja (Y) 5 pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan.

Uji Reliabilitas

Bahwa variabel X₁, X₂, dan Y sudah memenuhi kriteria nilai batas dan dapat dinyatakan reliabel serta layak untuk disebarkan kepada responden guna penelitian, sehingga seluruh daftar pernyataan yang merupakan indikator dari seluruh variabel adalah reliabel.

Uji Analisis Data

Berdasarkan uji t dilakukan maka, diperoleh t_{hitung} sebesar 2,893 dan signifikan sebesar 0,000 dan t_{Tabel} 2,035, maka $t_{hitung} = 2,893 > t_{Tabel} = 2,035$ dan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengatakan adanya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja diterima.

Berdasarkan uji t dilakukan maka, diperoleh t_{hitung} sebesar 2,822 dan signifikan sebesar 0,000 dan t_{Tabel} 2,035, maka

$t_{Hitung} = 2,822 > t_{Tabel} = 2,035$ dan nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengatakan adanya pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan diterima.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 12,847 + 0,066 + 0,059 + e$$

- Konstanta sebesar 12,847 : artinya jika Motivasi Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) nilainya nol (0), maka Kepuasan Kerja karyawan adalah 12,847.

- Nilai koefisien variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,066, artinya jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan yaitu akan mengalami kenaikan juga sebesar 0,066.

- Nilai koefisien variabel Pengembangan Karir (X2) sebesar 0,059, artinya jika variabel Pengembangan Karir mengalami kenaikan sebesar 1% maka akan berdampak pada Kepuasan Kerja karyawan yaitu akan mengalami kenaikan juga sebesar 0.059.

- Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Maka diperoleh t_{Hitung} sebesar 2,893 dan signifikan sebesar 0,000 dan $t_{Tabel} 2,035$, maka $t_{Hitung} = 2,893 > t_{Tabel} = 2,035$ dan nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengatakan adanya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja diterima. Dengan lebih besarnya t_{Hitung} dari t_{Tabel} , maka dapat dikatakan ada pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap

Kepuasan Kerja Karyawan. Secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Maka diperoleh t_{Hitung} sebesar 2,822 dan signifikan sebesar 0,000 dan $t_{Tabel} 2,035$, maka $t_{Hitung} = 2,822 > t_{Tabel} = 2,035$ dan nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengatakan adanya pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan diterima. Dengan lebih besarnya t_{Hitung} dari t_{Tabel} , maka dapat dikatakan ada pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Uji ini dilakukan dengan ketentuan :

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_o diterima.

Hasil Uji Simultan (Uji F) Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.996	1	1.996	4.797	.000 ^b
Residual	82.690	33	2.506		
Total	84.686	34			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas, menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 4,797 dengan tingkat signifikansi 0,000 dan F_{tabel} sebesar 3,29 maka $F_{hitung} = 4,797 > F_{tabel} = 3,29$ dan probabilitas = 0,05.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengatakan adanya pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan diterima. Dengan lebih besarnya F_{hitung} daripada F_{tabel} maka secara simultan Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian adalah :

1. Motivasi Kerja Bagian SDM PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dinilai baik, dilihat dari 5 indikator yaitu ketekunan dalam mengerjakan tugas, memiliki tanggung jawab pribadi terhadap kinerja, menyukai tantangan dalam mengerjakan tugas, menyukai pekerjaan yang inovatif, dan menyukai timbal balik yang diterapkan karyawan dan dapat meningkatkan kinerja dan memiliki tanggung jawab yang diberikan sehingga mampu mencapai hasil yang diharapkan. Dimana yang memiliki skor tertinggi adalah indikator memiliki tanggung jawab pribadi terhadap kinerja dan indikator dengan skor terendah adalah indikator menyukai tantangan dalam mengerjakan tugas.
2. Pengembangan Karir dinilai baik, dilihat dari 5 indikator yaitu aspek prestasi kerja, eksposur, jaringan kerja, pembimbing dan sponsor, dan peluang untuk tumbuh sudah mampu menunjukkan bahwa karyawan dan pemimpin dapat merealisasikannya dengan baik dan memenuhi apa yang disyaratkan oleh perusahaan. Dimana yang memiliki skor tertinggi adalah indikator peluang untuk tumbuh dan indikator dengan skor terendah adalah eksposur.
3. Kepuasan Kerja karyawan dinilai kurang baik, dilihat dari 5 indikator yaitu indikator pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, jaringan kerja, kelompok kerja, dan supervise sudah menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan kurang baik. Dimana skor tertinggi adalah indikator Kelompok kerja dan indikator dengan skor terendah adalah pekerjaan itu sendiri.
4. Dari hasil penelitian Motivasi Kerja karyawan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dari hal tersebut menandakan bahwa Motivasi Kerja karyawan dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan.
5. Dari hasil penelitian Pengembangan Karir karyawan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dari hal tersebut menandakan bahwa Pengembangan Karir karyawan dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan.
6. Dari hasil penelitian Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir karyawan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dari hal tersebut menandakan bahwa Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir yang dimiliki perusahaan dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas peneliti akan memberikan beberapa saran bagi perusahaan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan:
 - Perusahaan lebih meningkatkan perhatian atau kepedulian kinerja setiap karyawan agar karyawan lebih semangat lagi dalam melakukan pekerjaan sehingga tujuan perusahaan dapat berkembang pesat.
 - Perusahaan perlu meningkatkan produktifitas kerja karyawan agar prestasi kerja karyawan semakin meningkat. Perusahaan lebih memperhatikan setiap kinerja karyawan dan lebih meningkatkan kepekaan terhadap karyawannya, agar karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja dan dapat menikmati proses pekerjaan yang karyawan miliki, sehingga timbul kenyamanan dalam bekerja.
 - Perusahaan juga harus lebih memperhatikan pengembangan karir yang dimiliki karyawannya agar perusahaan mengetahui bagaimana caranya agar meningkatnya karir karyawan dengan memberikan pelatihan dan pendidikan sehingga meningkatnya jenjang karir karyawan
 - Perusahaan juga lebih cekatan terhadap pemberian Motivasi Kerja sehingga berdampak adanya kepuasan kerja bagi karyawan tersebut. Sedangkan perusahaan juga harus meningkatkan pengembangan karir terhadap

benak karyawan tersebut sehingga berdampak adanya kepuasan terhadap kinerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya: Pada peneliti selanjutnya hendaknya memperbesar populasi dan sampel dengan cakupan wilayah yang lebih luas selain di area Pekanbaru. Selain itu pada penelitian selanjutnya juga sarankan untuk menambah variable lain dalam penelitiannya, seperti K3, fasilitas perusahaan, OCB terhadap kepuasan dan lain-lain. Sehingga dapat meningkatkan pengetahuan yang lebih luas.

DAFTAR PUSAKA

- Anoraga, Panji. 2001. Psikologi Kerja. Jakarta: Renika Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2000. Manajemen Personalialia, edisi ketiga. Jakarta : Erlangga.
- Endang. 2013. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media.
- Flippo, Edwin B. 1996. Manajemen Personalialia. Jakarta: PT. Gelora Askara Pratama.
- Gitosudarmo. 2001. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media
- Hasibuan, Melayu S.P.2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P.2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Judge. 2008. Perilaku Organisasi. Edisi Dua Belas. Penerbit Selemba Empat. Jakarta.

- Kartono, Kartini. 2000. Psikologi Sosial Untuk Manajemen, Perusahaan dan Industri. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Luthans, fred. 2006. Perilaku Organisasi, Ahli Bahasa V.A Yuwono. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mondy. 2008. Perilaku Organisasi. Jakarta: Gramedia.
- Nugroho, Hani. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat. Bandung: Mandar Maju
- Rivai, Veithzal. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ruky, Ahmad. 2006. Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, Stephen P. 2003. Perilaku Organisasi Edisi Sembilan. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Ridwan dan Sunarto, H.2017. Pengantar statistika, Bandung: CV. Alfabeta
- Samsudin, Sadili. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang p. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Hendy. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Sugiyono, 2006. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Kedua belas. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Kedua belas. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Kedua belas. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Edisi Empat. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Winardi. 2008. Motivasi dan Pemotivasi Dalam Manajemen. Jakarta: Rajawali Pers. Jurnal:
- Yulianto, Kenny. 2015. Pengaruh Perkembangan Krir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Parit Padang Global. Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen. Agora vol. 3, No.2. Surabaya
- Sihombing, Ester Hervina. 2013. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Boga Cemerlang Medan. Politeknik Unggul LP3M Medan.
- Sari, Herda Nivita. 2015. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. BANK Tabungan Negara Kantor Cabang Pekanbaru. Administrasi Bisnis, Universitas Riau. Volume 2 No. 1.
- Ekayadi, Septyaningsih. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Rimbajaturaya Citrakarya.