**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA**

 **TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

**PADA ALPHA HOTEL PEKANBARU**

**Oleh: Resna Handayani**

Resnahandayani21@gmail.com

**Pembimbing: Suryalena**

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***

*This research was conducted by Alpha Hotel Pekanbaru located in the street of Imam Munandar (Harapan Raya), Simpang Sudirman No.17, 28282 Pekanbaru. This study aims to determine the effect of career development and work motivation on employee job satisfaction at Alfbaru Hotel pekanbaru.*

*In this study the method used was quantitative descriptive with the SPSS program ver. 17 for Windows. The population in this study were all employees at the Alpha Hotel Pekanbaru, which numbered 71 employees. The sample in this study was taken using the census method, namely 71 employees. Methods of data collection using questionnaires (questionnaire) and free interviews. Hypothesis testing uses multiple linear analysis methods with the results of research namely Y = 2.459a + 0.327X1 + 0.652X2*

*The research that has been done shows the results that respondent's response to career development, work motivation in good category. While for the t test that has been done shows that career development variables and work motivation partially have a significant effect on employee satisfaction. And the results of the F test show that career development and work motivation are simultaneously. And for the calculation of the determination coefficient (R2), the R Square value is 0.927, for employee job satisfaction. This shows that career development and work motivation have an effect of 92.7% on employee job satisfaction, while the remaining 7.3% is influenced by other variables not examined in this study.*

*Keywords: Career Development, Work Motivation, Employee Job Satisfaction*

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Menghadapi persaingan di era globalisasi perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efesien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang bisa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sejauh mana perusahaan mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal dengan segala potensi dari sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sumber daya berkualitas yang bersedia merupakan kekayaan (asset) yang tidak ternilai bagi perusahaan. Perusahaan berusaha memperoleh menempatkan karyawan yang tepat sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Mengingat pentingnya sumber daya manusia disuatu organisasi maka tidak dapat dipungkiri harus ada perhatian khusus pada persoalan peningkatan kualitas SDM tersebut. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tersebut maka perusahaan diharapkan melaksanakan proses pengembangan karir dan motivasi kerja sehingga kualitas sumber daya manusia yang ditempatkan benar-benar sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan ( Umar, 2001).

 Di dalam organisasi perlu menyadari bahwa kepuasan kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh setiap orang dalam bekerja. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Begitupun dengan sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dari karyawan dalam suatu perusahaan akan menurunkan efektivitas dan efesiensi kerja mereka sehingga tujuan perusahaan tidak bisa dicapai dengan baik. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang sifatnya individual dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Hal tersebut bisa dilihat dari sikap dan bagaimana cara mereka menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan. Jika karyawan tersebut menyukai pekerjaannya dan dapat menyelesaikan tugas dari perusahaan dengan baik, maka sudah dapat dipastikan karyawan tersebut memiliki rasa puas atas pekerjaannya. Namun pekerjaan itu harus sesuai dengan keahlian dan kemampuan karyawan tersebut, sehingga pekerjaan yang dihasilkan berdampak baik bagi perusahaan. Dan jika pekerjaan itu tidak sesuai dengan keahlian dan kemampuan karyawan, maka bisa menghasilkan dampak buruk seperti menurunnya kinerja dan kepuasan kerja karyawan serta bisa merugikan perusahaan (Paramita, 2015).

 Dalam bidang perhotelan, karyawan mengambil peran penting untuk proses berjalannya perusahaan. Di Indonesia banyak terdapat hotel berbintang khususnya di Provinsi Riau tepatnya di Pekanbaru terdapat hotel berbintang 3 salah satunya yaitu Alpha Hotel. Alpha Hotel adalah salah satu hotel berbintang 3 yang berada di Pekanbaru. Hotel Alpha merupakan hotel dibawah manajemen PT. Satu Enam Delapan yang terletak didaerah yang sangat strategis di Pekanbaru jalan Hj. Imam Munandar No. 17 Tengkerang Utara, Bukit Raya Kota Pekanbaru, Riau 28128. Alpha Hotel berdiri sejak 27 Februari 2012 dan tercatat dalam akta nomor 45, disahkan dikantor notaris SUTRISNO ARSJAD, SH. Alpha Hotel ini merupakan cabang dari Alphain Hotel yang terletak di Medan Sumatra Utara. Alpha Hotel ini memiliki fasilitas sebagai berikut : kamar, transport bandara gratis, ruang komperensi, restaurant dan cafe, sarapan gratis, layanan laundry, wifi gratis di kamar dan umum, parker gratis dan karoke. Dengan memiliki fasilitas yang cukup memuaskan para pengunjung Alpha Hotel, oleh karena itu banyak pengunjung yang menginap di Alpha Hotel.

Melalui penelitian ini, peneliti ingin mengetahui dan menganalisis serta berusaha mengungkapkan hubungan antara pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru. Dengan demikian penulis tertarik untuk melakukan penelitian **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA ALPHA HOTEL PEKANBARU”.**

**Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut “ Bagaimana Pengarauh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru?

**Tujuan Penelitian**

Untuk menjawab rumusan diatas maka dalam penelitian ini yang menjadi tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan karir karyawan pada Alpha Hotel pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja karyawan pada Alpha Hotel pekanbaru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja karyawan pada Alpha Hotel pekanbaru.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Alpha Hotel pekanbaru.

**Manfaat penelitian**

Dengan dilaksanakannya penelitian ini, maka penelitian ini diharapkan dapat memperoleh manfaat bagi banyak pihak antara lain:

1. Manfaat Akademis:

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Alpha Hotel pekanbaru.

1. Manfaat praktis:

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang bersangkutan dalam mengambil keputusan terutama yang berhubungan dengan pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru.

**Kerangka Teori**

**Pengembangan karir**

Menurut Nawawi (2003) pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupannya. Posisi atau jabatan itu ditempatinya selama kehidupannya sebagai pekerja sejak awal memasuki suatu organisasi atau perusahaan sampai saat berhenti, baik karena pension atau diberhentikan maupun karena meninggal dunia.

Menurut Siagian (2006)pengembangan karir adalah suatu langkah-langkah tertentu yang dilakukan untuk mencapai rencana karir yang telah ditetapkan.Dari beberapa defenisi diatas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan peranan yang sangat penting didalam organisasi/perusahaan untuk meningkatkan kemampuan hasil kerja karyawan yang lebih baik.

**Dimensi Pengembangan Karir**

Menurut Siagian (2006)Indikator-Indikator yang mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai adalah :

1. Prestasi Kerja

 Faktor paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja yang diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi dimasa depan.

1. Kesetiaan pada organisasi

Merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu lama.

1. Mentors dan Sponsor

Mentors adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang didalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.

1. Dukungan para bawahan

Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.

1. Kesempatan untuk bertumbuh

Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

**Motivasi Kerja**

Menurut Veithzal Rivai (2005)motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Mc.clelland (dalam Mangkunegara, 2002)motivasi kerja didefenisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan,mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan kerja. Motivasi kerja dari pegawai dapat tumbuh dengan sendirinya atau perlu rangsangan adanya dorongan dari pimpinan/ manajer, karena itulah terdapat perbedaan yang ditunjukkan pleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama.

**Dimensi Motivasi Kerja**

MenurutMc.Clelland (2007)terdapat beberapa indikator motivasi kerja yang itu antara lain sebagai berikut :

1. Dorongan untuk mencapai kesuksesan *(Need for achievement).* Dorongan untuk mencapai kesuksesan seperti kemampuan untuk mencapai hubungan pada standar perusahaan yang telah ditentukan serta perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan pada karirnya melalui kinerja mereka berjuang untuk memenuhi ambisi secara pribadi dari pada mencapai kesuksesan.
2. Dorong untuk mencapai kekuasaan *(need for power)*

 Dorongan untuk membuat seseorang karyawan berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya.Beberapa orang mungkin selalu memiliki pengaruh untuk dihormati dilingkungan kerjanya serta senang mengatur karyawan lainnya.Dorongan semacam ini justru senang dengan tugas yang dibebankan kepadanya atau cenderung lebih peduli dengan suatu kebanggaan, dan memperoleh pengaruh terhadap manusia lainnya.

1. Dorongan untuk penghargaan *(need for affliation)*

 Dorongan semacam ini merupakan dorongan yang menempati posisi terakhir, orang yang memiliki dorongan semacam ini cenderung menganggap bekerja agar memiliki motivasi untuk menjalin persahabatan, menanggung serta bekerja sama dari pada menganggap sebagai ajang kompetensi dalam suatu organisasi.

**Kepuasan Kerja**

Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turvoner, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan.Kepuasan kerja berhubungan dengan turnover mengandung arti bahwa kepuasan kerja yang selalu tinggi selalu dihubungkan dengan turvoner pegawai rendah, dan sebaliknya jika pegawai banyak yang merasa tidak puas maka turvoner pegawai tinggi. Kepuasan kerja berhubungan dengan ukuran organisasi perusahaan mengandung arti bahwa besar kecilnya perusahaan dapat mempengaruhi proses komunikasi, koordinasi, dan partisipasi pegawai sehinggga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Luthans (2006), kepuasan kerja merupakan hasil persepsi pegawai bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan sesuatu yang dianggap bermanfaat. Karena hal ini adalah masalah persepsi maka kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh seseorang berbeda dengan orang lain.

**Dimensi Kepuasan Kerja**

Indikator kepuasan kerja yang dipakai penelitian adalah indikator-indikator yang dikembangkan oleh Luthans (2006); mengungkapkan bahwa terdapat lima indikator kepuasan kerja, yaitu:

1. Pembayaran (pay)

Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Hal ini merupakan sesuatu yang lumbrah bagi setiap karyawan dimana para karyawan mengharap pembayaran yang diterima sesuai dengan beban kerja yang mereka dapatkan. Selain itu para pegawai tersebut mendapatkan gaji yang sama, para karyawan tersebut mendapatkan gaji yang sama atau berbeda. Hal ini mempengaruhi kepuasan yang mereka rasakan.

1. Pekerjaan (Job)

Pekerjaan yang diberikan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk pembelajaran bagi karyawan serta kesempatan untuk menerima tanggung jawab atas pekerjaan.Pegawai serta kesempatan untuk menerima tanggung jawab atas pekerjaan. Karyawan akan merasa senang dan tertantang bila diberikan pekerjaan yang dapat membuat mereka mengerahkan semua kemampuannya. Sementara apabila beban dan tantangan pekerjaan yang diberikan jauh dibawah kemampuan yang mereka miliki, para pegawai cenderung merasa bosan.Akan tetapi apabila diberikan beban kerja dan tanggung jawab lebih besar, kemungkinan timbul rasa frustasi sebagai akibat dari kegagalan pegawai dalam memenuhi tuntutan kerja yang lebih yang telah diberikan oleh organisasi.

1. Kesempatan promosi (promotion opportunities)

Adanya kesempatan bagi pegawai untuk maju dan berkembang dalam organisasi, misalnya: kesempatan untuk mendapatkan promosi, penghargaan, kenaikan pangkat serta pengembangan individu. Hal ini terkait dengan pengembangan diri setiap karyawan. Karyawan memiliki keinginan untuk terus maju dan berkembang sebagai bentuk aktualisasi diri sehingga karyawan akan merasa puas apabila organisasi memberikan kesempatan untuk berkembang dan mendapatkan promosi ke jenjang yang lebih tinggi.

1. Atasan (supervisor)

Kemampuan atasan untuk menunjukkan minat dan perhatian tentang karyawan, memberikan bantuan teknis, serta peran atasan dalam memperlakukan karyawan mempengaruhi perilaku karyawan dalam pekerjaannya sehari-hari. Selain itu atasan dituntun memiliki kemampuan dalam melakukan pengambilan keputusan yang secara langsung maupun tidak langsung berdampak kepada para bawahannya.

1. Rekan kerja (Co-workers)

Sejauh mana rekan kerja pandai secara teknis, bersahabat, dan saling mendukung dalam lingkungan kerja.Peranan rekan kerja dalam interaksi yang menjalin diantara pegawai mempengaruhi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan.Perselisihan yang timbul diantara sesama karyawan meskipun bersifat spele dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam pekerjaannya sehari-hari.

**Hubungan Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja**

 Mondy (2008) berpendapat bahwa dengan adanya perencanaan dan pengembangan karir, keuntungan yang jelas bagi pegawai adalah kepuasan, pengembangan pribadi, dan kehidupan kerja yang berkualitas. Beberapa manfaatstrategik yang mungkin diperoleh dari pelatihan dan pengembangan mencakup kepuasan karyawan, meningkatnya semangat, tingkat retensi yang lebih tinggi, *turn over* yang lebih rendah.

 Hendaknya pimpinan lebih memberikan perhatian berupa penghargaan yang dapat diwujudkan dalam bentuk pujian atas prestasi atau bonus. Sedangkan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan perlu diberi pelatihan. Hal tersebut berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan Ekayadi (2009).

 Beberapa peneliti telah dilakukan berkaitan antara pengembangan karir dan kepuasan kerja. Ekayadi (2009) mengemukakan bahwa adanya pengaruh positif pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

 Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan 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). Dengan motivasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut, ia akan bekerjaa 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 factor yang harus dipertimbangkan oleh suatu lembaga untuk bisa membuat pegawai termotivasi dengan pekerjaannya. Suatu pekerjaan yang tidak dilandasi oleh motivasi kerja maka menimbulkan hasil kerja yang tidak maksimal.

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

**Hipotesis Penelitian**

H₁ : Diduga ada pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru.

H₂ : Diduga ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Alpha hotel pekanbaru.

H₃ : Diduga ada pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Alpha hotel pekanbaru.

**Teknik Pengukuran**

Teknik pengukuran digunakan untuk menguur variabel penelitian ini, yaitu skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena-fenomena sosial. Adapun alasan dipilihnya skala likert dalam penelitian ini adalah karena penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dimana diperlukan alat untuk mengukur sikap, pendapat, maupun persepsi karyawan terhadap fenomena yang terjadi.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert jawaban responden dalam penelitian ini terdiri dari lima alternative tanggapan yang mengandung variasi nilai yang bertingkat dari objek penelitian melalui jawaban pernyataan yang diberi nilai 1 sampai dengan 5

**Metode Penelitian**

Penelitian ini penulis lakukan pada Alpha Hotel Pekanbaru yang berlokasi di Jalan H. Imam Munandar Harapan Raya, Simpang Sudirman No 17, Pekanbaru, Riau. Alasan penulis mengambil lokasi penelitian ini karena Alpha Hotel Pekanbaru sudah lama berdiri dan Alpha Hotel Pekanbaru juga mementingkan peningkatan kemampuan karyawannya.

**Jenis dan Sumber Data**

**Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh berdasarkan hasil yang didapatkan langsung dari sumber pertama, baik dari individu maupun perusahaan dan data yang didapat merupakan hasil dari wawancara langsung ataupun hasil dari pengisian kuisioner terhadap para responden mengenai kegiatan yang ada dalam perusahaan yang berkaitan dengan masalah pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Alfha hotel berbentuk pertanyaan.

**Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari responden, tetapi mampu memberikan informasi yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan, seperti data yang diberikan oleh perusahaan, maupun sumber-sumber lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini. Bentuk dari data sekunder itu seperti, informasi kehadiran karyawan, target dan realisasi karyawan, profil perusahaan dan jumlah karyawan.

**Teknik Pengumpulan Data**

1. **Wawancara (Interview)**

Yaitu peneliti melakukan tanya jawab dengan HRD dan Karyawan Alpha Hotel Pekanbaru sebagai salah satu informance penelitian adalah HRD. Dimana ia akan memberikan jawaban dari pertanyaaan-pertanyaan yang saya ajukan terkait denganpengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Alfha hotel Pekanbaru.

1. Kuisioner

Teknik pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang relevan dengan masalah yang akan diteliti kemudian menyebarkan kepada karyawan pada Alfha hotel Pekanbaru untuk menjawab pertanyan tersebut.

**Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis**

**Analisis Deskriptif**

Analisi statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2014).

**Analisis Kuantitatif**

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik dalam penelitian analisis kuantitatif dengan perhitungan statistik dicari dengan program SPSS (Istijanto, 2005).

**Uji Instrumen Data**

**Uji validasi**

Uji validasi merupakan pertanyaan sampai sejauh mana data yang dirampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan.Suatu pertanyaan dikatakan valid jika nilai rhitung lebih besar dari rtabel.Maka item pertanyaan dikatakan valid (Riduan & sunarto, 2007).

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha*.Penentuan realibel atau tidaknya suatu instrument penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabel nya.Apabila nilai cronbach alpha > r tabel instrument penelitian tersebut dikatakan reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memilikii nilai *cronbach`s alpha* lebih besar dari 0,60 (Riduwan & sunarto, 2007)

**Uji Analisis Data**

**Analisis Regresi Linear Sederhana**

Analisis regresi linier sederhana adalah untuk meramalkan atau memprediksi variabel terikat (Y) apabila variabel bebas (X) diketahui.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu pengembangan karir (X1), motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y).

**Pengujian Hipotesis**

**Uji Koefisien Determinasi (R2)**

Koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variable terkait.

**Uji Signifikan Individu (Uji-t)**

Uji t ini dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X1 (pengembangan karir) dengan variabel X2 (motivasi kerja) terhadap variabel Y (kepuasan kerja) (umar,2011).

**Uji Signifikan Serentak (Uji F)**

Uji F digunakan untuk data dua atau lebih variabel yang dihasilkan dari persamaan regresi linear secara serentak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

**Hasil penelitian dan Pembahasan**

**Hasil penelitian**

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Alpha Hotel, berdasarkan usia, berdasarkan tingkat pendidikan terakhir didominasi oleh Diploma, berdasarkan pekerjaan didominasi oleh karyawan swasta.

* 1. Pengembangan karir terhadap kepuasan kerja

 Diperoleh thitung Sebesar (16.521) dan signifikan sebesar 0,00 dan t tabel 1,994 maka t hitung = (16.521) > ttabel (1,994) dengan signifikan (0,000)< 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bawha hipotesis mengatakan adanya pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan Alpha Hotel Pekanbaru diterima. Dengan lebih besarnya t hitung dari t tabel maka, dapat dikatakan ada pengaruh diantara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimana semakin bagus pengembangan karir maka semakin baik pula kepuasan kerja karyawan pada Alpha hotel Pekanbaru.

* 1. Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Diperoleh thitung (22,169) dan signifikan 0,000 dan ttabel (1,994) maka thitung (22,169) > ttabel (1,994) dengan segnifikan 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengatakan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Alpha Hotel Pekanbaru diterima. Dengan lebih besarnya t hitung dari t table, maka dapat dikatakan adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimana semakin baik motivasi kerja karyawan maka semakin baik pula kepuasan kerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru

Jika nilai F tabel pada df1=2 df2=68 adalah 3,13. Hal ini berarti Fhitung (429,915) > Ftabel (3,13) dan nilai signifikansi 0,000 < alpha 0,05. Jadi dengan demikian maka H0 ditolak dan Ha diterima. Sehingga hipotesis yang mengatakan adanya pengaruh pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Alpha Hotel Pekanbaru diterima. Dimana semakin baik pengembangan karir dan motivasi kerja maka semakin baik pula kepuasan kerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru.

Diketahui hasil R Square merupakan koefisien determinasi secara keseluruhan yang menjelaskan hubungan pengembangan karir dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan, dimana diperoleh nilai R Square sebesar 0,927 yang menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan pengembangan karir dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan mempunyai tingkat hubungan sebesar 92,7%. Sedangkan sisanya 7,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

1. **Pembahasan**

**Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Alpha Hotel Pekanbaru**

Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel pengambangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir nilai thitung  sebesar 16,521 dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi 7,570. Ini terbukti, bahwa pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan. Sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan Alpha Hotel Pekanbaru.

 Mondy (2008) berpendapat bahwa dengan adanya perencanaan dan pengembangan karir, keuntungan yang jelas bagi pegawai adalah kepuasan, pengembangan pribadi, dan kehidupan kerja yang berkualitas. Beberapa manfaatstrategik yang mungkin diperoleh dari pelatihan dan pengembangan mencakup kepuasan karyawan, meningkatnya semangat, tingkat retensi yang lebih tinggi, *turn over* yang lebih rendah.

 Hendaknya pimpinan lebih memberikan perhatian berupa penghargaan yang dapat diwujudkan dalam bentuk pujian atas prestasi atau bonus. Sedangkan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan perlu diberi pelatihan. Hal tersebut berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Beberapa peneliti telah dilakukan berkaitan antara pengembangan karir dan kepuasan kerja. Ekayadi (2009) mengemukakan bahwa adanya pengaruh positif pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Alpha Hotel Pekanbaru**

 Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja nilai thitung sebesar 22,169 dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi 3,679. Ini terbukti, bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan. Sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Alpa Hotel Pekanbaru.

 Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan 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). Dengan motivasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut, ia akan bekerjaa 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 factor yang harus dipertimbangkan oleh suatu lembaga untuk bisa membuat pegawai termotivasi dengan pekerjaannya. Suatu pekerjaan yang tidak dilandasi oleh motivasi kerja maka menimbulkan hasil kerja yang tidak maksimal. Hal ini sejalan dengan penelitian Rozzaid, Herlambang dan Devi (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja akan memberikan motivasi besar kecilnya usaha seseorang, berusaha atau bekerja giat untuk mencapai kebutuhannya.

**Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Alpha Hotel Pekanbaru**

 Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh Fhitung sebesar 429.915 dengan ini signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Ini terbukti, bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan. Sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat pengaruh antara pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Alpha Hotel Pekanbaru.

 Dalam perusahaan pengembangan karir dan motivasi kerja tentulah bukan pekerjaan yang sederhana. Apa lagi jika perusahaan tersebut memiliki banyak karyawan dalam jumlah besar dan dari berbagai latar belakang budaya, usia, dan pendidikan yang berbeda. Penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Ekayadi (2009) dengan menggunakan tiga variable, yaitu pengembangan karir, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Dalam penelitiannya ditemukan bahwa dengan pengembangan karir dan motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena memang kedua hal tersebut sangat dibutuhkan dalam rangka menciptakan hubungan yang harmonis antaraa perusahaan dengan karyawan yang pada akhirnya dapat menciptakan kepuasan kerja yang bagus.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan pengembangan karir pada karyawan Alpha Hotel Pekanbaru sudah berjalan baik. Dimana dari 5 indikator masih ada terdapat indikator yang relatif rendah yaitu, prestasi kerja, kesempatan untuk bertumbuh, kesetiaan pada organisasi, mentors dan sponsor dan dukungan para bawahan.
2. Secara keseluruhan motivasi kerja pada karyawan Alpha Hotel Pekanbaru sudah berjalan baik. Dimana dari 3 indikator masih ada terdapat indikator yang relatif rendah yaitu, dorongan untuk mencapai kesuksesan, dorongan untuk mencapai kekuasaan, dorongan untuk mencapai penghargaan.
3. Secara keseluruhan kepuasan kerja pada karyawan Alpha Hotel Pekanbaru sudah berjalan cukup baik. Dimana dari 5 indikator masih ada terdapat indicator yang relatif rendah yaitu, pembayaran, rekan kerja, promosi, pekerjaan, supervisor.
4. Pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimana semakin baik pengembangan karir pada karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.
5. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimana semakin baik motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
6. Setelah melakukan penelitian secara simultan dapat diketahui bahwa variabel pengembangan karir dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa mendatang. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan karir pada Alpha Hotel Pekanbaru khususnya pada indikator prestasi kerja dan kesempatan untuk bertumbuh perlu ditingkatkan lagi dengan cara memberikan pelatihan atau jenjang pendidikan kepada karyawan agar dapat meningkatkan kemampuannya.
2. Dengan adanya motivasi kerja maka diharapkan karyawan bisa bekerja secara maksimal dan memenuhi standar kerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.
3. Sebaiknya pihak perusahaan untuk dapat lebih memperhatikan pembayaran yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dihibahkan kepada karyawan tersebut.
4. Secara persial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru. Untuk itu Alpha Hotel Pekanbaru harus mempertahankan dan meningkatkan pengembangan karir terkhusus pada kategori dimensi prestasi kerja dan kesempatan untuk tumbuh.
5. Dengan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, maka diharapkan Alpha Hotel Pekanbaru untuk lebih meningkatkan motivasi kerja kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.
6. Dengan adanya pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, maka diharapkan Alpha Hotel Pekanbaru untuk kedepannya lebih meningkatkan pengembangan karir dan motivasi kerja yang lebih baik lagi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi VI). Jakarta : Rineka Cipta.

Artina, Nyimas. 2013. Analisis Pengaruh Kepimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerjaa Karyawan PT. Multi Data Palembang Information Technology Super Store. Forum Bisnis dan Kewirausahaan Jurnal Ilmiah STIE MDP, 3(1)

Bianca, Audara. 2012 “ *Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*” Jurnal Teknik Industri, Vol. 10,No.2

Emron, Edison & Yohny Anwar & Imas, Komariah. 2016. *Manajemen sumber Daya Manusia.* Alfabeta. Bandung.

Febri, Triningsih. 2017.*”pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Sumber Sawit Sejahtera Pelalawan”.* Skripsi.

Luthans, F (2006). *Perilaku Organisasi.* Edisi Sepuluh.Yogyakarta.

Hasibuan, Melayu S.P, 2003, *Organisasi &Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara, Jakarta.

Kaswan. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Bandung : Alfabeta

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdokarya

Nawawi, H, Hadari, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetetif*, Gadja Mada University Press : Yogyakarta.

Parimita Widya, 2015. “ Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT POS Indonesia (Persero) Bekasi “ Jurnal Riset Manajemen, Vol 6,No.1.

Riduwan & Sunarto, H. 2007. *Pengantar Statistika*, Bandung : Alfabeta.

Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Robbins, Stephen P, Judge, Timothy A. 2007. *Perilaku Organisasi.* Edisi 16*.*Jakarta Selatan.

 Sari, Herda novita, 2015. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Pekanbaru : Jurnal Volume 2 No.1

Siagian, Sondang P. MPA. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*.Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.

Siagian, Sondang P. MPA. 2006. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Administrasi* : Dilengkapi dengan Metode R & D. Edisi 17. Bandung : Alfabeta.

Suprayetno, Agus. 2008 “ *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan*” Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.10,No.2,September 2008.

T. Nuraini, 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia.* Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara

Umar, Husein. 2001. *Riset Sumber Daya dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Gramedia Pusta Utama.