
Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan (Studi pada PT.JAPFA COMFEED INDONESIA)**Mochammad Fikri Alfandy *)****Budi Wahono **)****Khalikussabir ***)****Email: fikrialfandy2409@gmail.com****Universitas Islam Malang*****Abstract***

The purpose of this research is to describe job satisfaction, motivation and career development and to know the influence of motivation and career development to job satisfaction at PT. Japfa Comfeed Indonesia employees. The method in this research is using quantitative method. The sample of this research is PT. Japfa Comfeed Indonesia employees by using non probability sampling that is purposive sampling, that is counted 62 respondents. Methods in using data using questionnaires. The analysis process used in this research is the multiple regression analysis. The result of this research indicate that simultaneously motivation and career development has positive and significant effect to job satisfaction at PT. Japfa Comfeed Indonesia employees. While partially motivation has positive and significant effect to job satisfaction and career development has positive and significant effect to job satisfaction at PT. Japfa Comfeed Indonesia employee.

Keywords : Job Satisfaction, Motivation, Career Development**Pendahuluan****Latar Belakang**

Pengembangan karir dalam organisasi dinyatakan besar dilihat dari pendidikan formal, wawasan kerja, pelaksanaan kerja, kemampuan kerja, efisiensi kerja, kemajuan, keberhasilan profesional, persiapan perwakilan, cara kerja dan pengaturan kerja. Motivasi kerja besar yang diberikan oleh organisasi tergantung pada pengaturan kompensasi, tunjangan penginapan, tunjangan anuitas, hubungan dengan mitra, asosiasi dengan bos, pemberian penghargaan dan hibah, kemajuan, peluang penilaian, serta evaluasi dan analisis. Motivasi kerja merupakan daya dorong utama yang diklaim atau dipegang dalam diri setiap orang dalam menyelesaikan suatu tindakan sehingga orang perlu melakukan, bekerja dan berpartisipasi dalam latihan untuk melibatkan setiap kapasitas mereka dan diharapkan untuk mencapai tujuan yang ideal, tidak sepenuhnya ditetapkan. Untuk mengakui motivasi kerja yang tinggi membutuhkan rasa hormat yang luar biasa bagi perwakilan untuk mencari keuntungan menciptakan emas sehingga sangat mungkin dilakukan.

Seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan (2011, hlm. 219) motivasi adalah keinginan untuk berusaha seperti di dunia yang sempurna yang dapat dibayangkan dalam mencapai berbagai tujuan berjenjang yang dipengaruhi oleh kemampuan bisnis untuk memenuhi beberapa persyaratan individu. Buruh dapat didukung dengan asumsi bahwa mengajukan tujuan hierarkis bergantung pada kepentingan dan kebutuhan agen. Terlebih lagi, ada juga pemenuhan pekerjaan yang mengingat hal-hal yang

berbeda, misalnya, kondisi dan kecenderungan cara seseorang bertindak. Kepuasan ini tidak terlihat dan signifikan, namun dapat dirasakan dalam sebuah karya. Salah satu perhatian utama adalah mendorong delegasi untuk bekerja lebih produktif.

Menurut Kadarisman (2013, p.322-323) peningkatan profesional adalah siklus dan gerakan membingkai seorang delegasi untuk mengontrol apa yang terjadi dalam suatu afiliasi atau asosiasi, yang akan diselesaikan mulai saat ini dan seterusnya. Dengan perkembangan baru ini, termasuk pemahaman bahwa asosiasi atau kepala SDM telah membuat pengaturan terlebih dahulu tentang tata krama yang harus diselesaikan untuk mendorong pemanggilan delegasi selama bekerja. Sementara itu, menurut Fahmi (2013, p.250) gagasan kemajuan ahli dalam satu definisi lagi digambarkan sebagai mendapatkan data, kapasitas, dan pendekatan untuk bertindak yang meningkatkan batas seorang pekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar untuk situasi yang berubah. juga. sebagai permintaan klien dan klien. Oleh karena itu, peningkatan profesional adalah gerakan delegasi untuk menyetujui

Manfaat Penelitian

1. Secara akademis, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan informasi dan sumber referensi bagi akademisi yang ingin melakukan penelitian tentang ide motivasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja
2. Bagi perusahaan sayur box hasil penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat pengelola PT. JAPFA COMFEED INDONESIA untuk memahami karyawan mengenai motivasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja

Tinjauan Teori

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015), kepuasan kerja adalah kecenderungan yang baik dari perwakilan tentang pekerjaan yang mereka lakukan untuk memberikan kualitas dan harus terlihat dalam mentalitas yang pasti dan negatif. Jika perwakilan memiliki tingkat pemenuhan pekerjaan yang lebih tinggi, ia memiliki pandangan yang menggembirakan, tetapi jika pekerja memiliki tingkat yang rendah, watak yang ditunjukkan adalah mentalitas negatif. Demikian juga menurut Tambengi (2016), pemenuhan pekerjaan adalah disposisi individu dalam pergaulan yang ditampilkan dalam Jurnal Bisnis, karyanya seperti sentimen, perspektif, dan pendekatan seseorang dalam bertindak sepanjang kehidupan atau pekerjaan sehari-hari. Sangat baik dapat disimpulkan bahwa pemenuhan pekerjaan adalah disposisi yang ditunjukkan oleh perwakilan untuk pekerjaan mereka dan penghargaan yang diberikan oleh organisasi. Mentalitas ini positif jika perwakilan terpenuhi, dan negatif jika pekerja tidak senang dengan apa yang didapat pekerja.

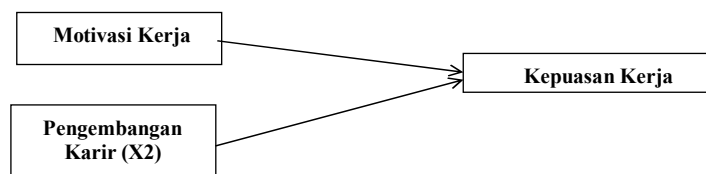
Motivasi

Motivasi adalah keinginan dan kesungguhan seorang spesialis untuk bekerja sangat keras dan fokus untuk menyelesaikan pelaksanaan pekerjaan yang paling ekstrem. Jufrizen, et al., (2021) Motivasi adalah sesuatu yang mempengaruhi cara manusia berperilaku dengan tujuan untuk tanpa akhir. di depan mata bertindak secara positif sehingga akan mendorong bantalan yang mendorong mereka. Terbaik.

Pengembangan Karir

Menurut Kadarisman (2013, hal 322-323) pengembangan karir adalah siklus dan demonstrasi pembentukan delegasi untuk mengontrol apa yang terjadi dalam suatu afiliasi atau asosiasi, yang akan diselesaikan mulai sekarang. Peningkatan ini mencakup pemahaman bahwa asosiasi atau kepala SDM telah mengatur tata cara yang harus dilakukan untuk membudayakan panggilan delegasi saat dia bekerja. Sementara itu, menurut Fahmi (2013, hal 250) pemikiran peningkatan profesional dalam satu definisi lagi digambarkan sebagai mendapatkan data, kapasitas, dan pendekatan untuk bertindak yang meningkatkan batas agen untuk memenuhi persyaratan perubahan posisi dan klien dan permintaan klien. pekerja untuk mencapai rencana panggilan mereka, ditegakkan oleh tempat kerja HR, kepala atau berbagai pertemuan.

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

H2= Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H3= Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Metode Penelitian

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dari Karyawan PT. JAPFA COMFEED INDONESIA. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner melalui *google form* kepada karyawan PT. JAPFA COMFEED INDONESIA

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. JAPFA COMFEED INDONESIA dengan populasi 160 orang dan penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan *margin of error* sebesar 10% maka didapatkan sampel penelitian sebesar 62 orang.

Devinisi Operasional Variabel

1. Indikator kepuasan kerja menurut (Agus dan Nunung, 2018) sebagai berikut :
 - a. Perputaran (turn over)
 - b. Tingkat ketidakhadiran kerja
 - c. Umur
 - d. Tingkat pekerjaan
2. Indikator motivasi menurut (Affandi, 2018) sebagai berikut :
 - a. Balas jasa
 - b. Kondisi Kerja
 - c. Fasilitas kerja
 - d. Prestasi kerja

3. Indikator pengembangan karir menurut (Siagian, 2015) sebagai berikut :
- Perlakuan yang adil dalam berkarir
 - Keperdulian para atasan langsung
 - Informasi tentang berbagai peluang promosi
 - Adanya minat dalam dipromosikan

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R. Hitung	R. Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	Y.1	0,840	0,254	VALID
	Y.2	0,806	0,254	
	Y.3	0,756	0,254	
	Y.4	0,778	0,254	
Motivasi	X1.1	0,756	0,254	VALID
	X1.2	0,831	0,254	
	X1.3	0,767	0,254	
	X1.4	0,781	0,254	
Pengembangan Karir	X2.1	0,811	0,254	VALID
	X2.2	0,746	0,254	
	X2.3	0,793	0,254	
	X2.4	0,690	0,254	

Sumber: Data diolah dari SPSS (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua data instrumen dari penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Alpha Cornbach</i>	Keterangan
1.	Kepuasan kerja	0,803	Reliabel
2.	Motivasi	0,789	Reliabel
3.	Pengembangan karir	0,752	Reliabel

Sumber: Data diolah dari SPSS (2022)

Berdasarkan data diatas nilai *Alpha Cornbach* lebih besar dari 0,6 sehingga dapatdikatakan bahwa data dinyatakan reliabel

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.74341659
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.058
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.167 ^c

Sumber: Data diolah dari SPSS (2022)

Berdasar hasil data Tabel 3 menyatakan bahwa *Asymp. Sig* sebesar 0,167 > 0,05maka data tersebut dikatakan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.903	1.712		2.864	.006		
MOTIVASI	.428	.105	.463	4.081	.000	.684	1.462
PENGEMBANGAN_KARIR	.304	.108	.318	2.806	.007	.684	1.462

Nilai *tolerance* dari ketiga variabel bebas lebih besar dari 0,1, serta nilai VIF dibawah 10. Sehingga bisa dikatakan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.353	1.034		2.277	.026
MOTIVASI	-.015	.063	-.038	-.243	.809
PENGEMBANGAN_KARIR	-.042	.065	-.100	-.643	.522

Kedua variabel bebas memiliki nilai sig. > 0,05 maka dapat dikatakan kedua variabel tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji t

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.903	1.712		2.864	.006
MOTIVASI	.428	.105	.463	4.081	.000
PENGEMBANGAN_KARIR	.304	.108	.318	2.806	.007

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 4,903 + 0,428x_1 + 0,304x_2 + e$$

b1 : Menunjukkan jika motivasi semakin baik maka, kepuasan kerja juga akan meningkat.

b2 : Menunjukkan jika pengembangan karir semakin baik maka, kepuasan kerja juga akan meningkat.

Dari hasil diatas diketahui variabel motivasi dan pengembangan karir bernilai sig. < 0,05 maka dapat disimpulkan motivasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Uji F (Simultan)

Tabel 7 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	171.768	2	85.884	27.329	.000 ^a
Residual	185.410	59	3.143		
Total	357.177	61			

Sumber: Data diolah dari SPSS (2022)

Diketahui sig. 0,000 < 0,05. Maka hipotesis (H1) diterima, artinya motivasi dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.481	.463	1.773

Diperoleh nilai *adj R square* sebesar 0,463. Maka besarnya pengaruh instagram ads, desain grafis dan promosi penjualan terhadap minat beli 0,463 atau 46,3%

Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari variabel motivasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. JAPFA COMFEED INDONESIA. Hal ini berarti Motivasi yang diberikan kepada karyawan di PT. JAPFA COMFEED INDONESIA terbukti dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya

Variabel pengembangan karir menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. JAPFA COMFEED INDONESIA. Hal ini berarti jenjang karir yang jelas pada karyawan di PT. JAPFA COMFEED INDONESIA terbukti dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya

Simpulan

1. Motivasi dan pengembangan karir secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. JAPFA COMFEED INDONESIA.
2. Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. JAPFA COMFEED INDONESIA. Hal ini bermakna semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan menaikkan kepuasan kerja karyawan itu sendiri.
3. Pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. JAPFA COMFEED INDONESIA. Hal ini bermakna semakin dimudahkannya akses karyawan untuk dapat mengembangkan karirnya maka akan menaikkan kepuasan kerja karyawan

Keterbatasan

1. Penelitian ini hanya memiliki 2 variabel bebas yaitu motivasi dan pengembangan karir
2. Sampel penelitian terbatas pada karyawan PT. JAPFA COMFEED INDONESIA

Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas sampel penelitian tidak hanya terbatas dari karyawan PT. JAPFA COMFEED INDONESIA saja
2. Bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian selain di PT. JAPFA COMFEED INDONESIA

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M, J Jufrizen, M A Prayogi, and Y Siswadi 2020. “Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan.” Jurnal Samudra Ekonomi <https://www.ejurnalunsam.id/index.php/jseb/article/view/1654>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan*

Indikator).

Riau: Zanaf Publishing.

Fahmi, I. 2016. *Teori dan Teknik Pengambilan Keputusan Kualitatif dan Kuantitatif*.

Jakarta : Rajarafindo Persada

Hasibuan, Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: RajaGrafindo Persada.

Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.

Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Akarsa Sudaryo, Yoyo. Agus Ariwibowo dan Nunung Ayu Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber*

Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik, Edisi I. Yogyakarta: ANDI.

Mochammad Fikri Alfandy *) Adalah Mahasiswa FEB UNISMA

Budi Wahono **) Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA

Khalikussabir**) Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA