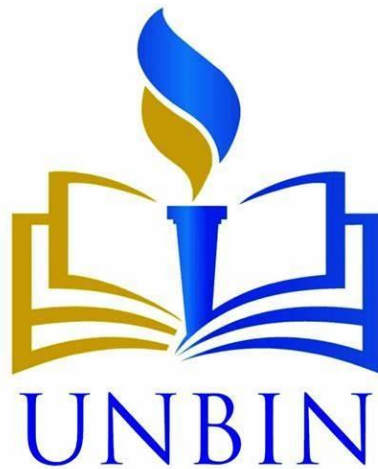


**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI
PT BAKRIE NIRWANA REALTY**

JURNAL ILMIAH

**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS-TUGAS DAN MEMENUHI
SALAH SATU SYARAT GUNA MEMPEROLEH GELAR SARJANA
MANAJEMEN**



MELIA PUSPITARI

NPM: 19200027

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM SARJANA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BINANIAGA INDONESIA**

2025

Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

¹⁾Melia Puspitari dan ²⁾Dimas Ari Darmayanto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Binaniaga Indonesia
meliapuspitari0@gmail.com

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apabila pengembangan karir dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bakrie Nirwana Realty. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor BNR sebanyak 42 karyawan dengan sampel jenuh. Analisis data menggunakan uji instrument data, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, uji regresi linear, uji koefisien korelasi, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 23. Hasil Penelitian ini adalah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t table atau $(2,125 > 2,02)$. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t table atau $(16,651 > 2,02)$. Pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan persamaan regresi linear $Y = -3,551 + 0,241PK + 0,624MK + \epsilon$. Nilai koefisien determinasi sebesar 87,8% sedangkan sisa 12,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F table atau $(148,902 > 3,24)$.

Kata kunci: pengembangan karir, motivasi kerja, kepuasan kerja karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sektor properti residensial mengalami tekanan yang cukup signifikan, terutama pada masa awal pandemi Covid-19, akibat turunnya daya beli masyarakat, ketidakpastian ekonomi, serta pembatasan aktivitas sosial dan bisnis. Kondisi tersebut berdampak langsung pada menurunnya permintaan terhadap hunian baru, tertundanya proyek pembangunan, serta penurunan investasi di bidang properti. Namun, seiring dengan berjalannya waktu, pelonggaran kebijakan pembatasan sosial dan dukungan pemerintah melalui berbagai program pemulihan ekonomi mulai memberikan efek positif terhadap sektor ini. Aktivitas pembangunan dan penjualan properti mulai menunjukkan tren pemulihan, meskipun laju pertumbuhannya bervariasi antarwilayah sesuai dengan tingkat perkembangan infrastruktur dan daya beli masyarakat di masing-masing daerah.

Salah satu wilayah yang menunjukkan perkembangan cukup pesat adalah Provinsi Jawa Barat, khususnya Kabupaten Bogor. Wilayah ini memiliki potensi besar sebagai kawasan hunian strategis karena lokasinya yang berdekatan dengan Jakarta serta dukungan infrastruktur yang terus berkembang, seperti pembangunan jalan tol, jaringan transportasi massal, dan sarana publik lainnya. Selain itu, harga lahan yang relatif lebih terjangkau dibandingkan dengan wilayah inti Jabodetabek menjadikan Bogor sebagai pilihan menarik bagi masyarakat yang mencari hunian dengan akses mudah ke pusat kota. Pertumbuhan ini juga didorong oleh kepadatan penduduk Kota Bogor yang mencapai 9.681 jiwa/km² pada tahun 2024, sehingga mendorong ekspansi proyek residensial ke wilayah kabupaten di sekitarnya.

Dalam konteks ini, PT Bakrie Nirwana Realty sebagai salah satu perusahaan pengembang properti di Bogor menghadapi tantangan sekaligus peluang untuk terus meningkatkan kinerja organisasi dan kepuasan karyawan. Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 30% dari total 42 karyawan, ditemukan bahwa mayoritas responden merasa kurang puas terhadap pekerjaan, kesempatan promosi, dukungan atasan, dan pengembangan karier yang tersedia di perusahaan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja dan pengembangan karier memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan.



Gambar 1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Kontribusi yang diharapkan sebagai bentuk upaya pengembangan ilmu pengetahuan serta manfaat yang didapatkan seperti memberikan pemahaman mengenai betapa pentingnya pengembangan karir dan motivasi kerja, dengan memperhatikan kepuasan apa saja yang akan didapatkan oleh para karyawan maka tentu akan meningkatkan hasil yang dicapai, dan bagi peneliti sangat berguna dalam menambah wawasan selama melakukan penelitian ini. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, terdapat rumusan masalah yang

ada pada penelitian ini yaitu: (1) apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan? (2) apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan? (3) apakah pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan?

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017:79), kepuasan kerja merupakan perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya yang muncul sebagai hasil dari evaluasi terhadap berbagai karakteristik pekerjaan tersebut. Dengan kata lain, kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana individu merasa senang, nyaman, dan terpenuhi dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya di lingkungan kerja.

Robbins dan Judge juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak hanya mencerminkan pandangan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan, tetapi juga mencakup berbagai aspek penting di dalamnya, seperti sifat pekerjaan itu sendiri, tingkat gaji yang diterima, kesempatan promosi, kualitas supervisi, serta hubungan dengan rekan kerja. Faktor-faktor tersebut saling berkaitan dan secara bersama-sama memengaruhi bagaimana seseorang menilai pengalaman kerjanya, baik dari sisi emosional maupun profesional. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja:

1. Pekerjaan itu sendiri, Jenis pekerjaan yang menantang dan memuaskan, memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan.
2. Upah/Gaji, Kompensasi finansial yang adil dan sesuai dengan beban kerja serta kebutuhan karyawan.
3. Kesempatan Promosi, Peluang untuk naik jabatan atau mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar.
4. Pengawasan, Kualitas pengawasan dari atasan, termasuk dukungan dan umpan balik yang konstruktif.
5. Rekan Kerja, Hubungan interpersonal dengan rekan kerja yang positif dan mendukung.

Indikator kepuasan kerja:

Berikut indikator kepuasan kerja yang dikutip oleh Robbins dan Judge (2017:102) :

1. Pekerjaan, karyawan merasa puas dengan pekerjaannya jika pekerjaan tersebut memberikan rasa pencapaian pribadi dan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang
2. Upah/gaji, tingkat kepuasan yang diperoleh dari besarnya upah atau gaji yang diterima, termasuk tunjangan dan bonus
3. Promosi, peluang untuk naik jabatan atau mendapatkan posisi yang lebih tinggi di Perusahaan
4. Pengawas, kualitas pengawasan yang diterima dari atasan, termasuk dukungan, bimbingan dan umpan balik
5. Rekan Kerja, kualitas hubungan dengan rekan kerja termasuk Kerjasama, dukungan, dan komunikasi yang baik.

Pengembangan karir

Pengembangan karir memegang peranan penting dalam memfasilitasi pertumbuhan dan kemajuan karyawan dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Melalui pengembangan karir, organisasi berupaya membantu karyawan mengenali potensi diri, memperluas kompetensi, serta mencapai jenjang karir yang lebih tinggi sesuai dengan kemampuan dan tujuan profesionalnya.

Menurut Afandi (2018:101), pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja seorang pekerja yang direncanakan baik oleh organisasi maupun oleh individu itu sendiri agar selaras dengan jenjang karir dalam organisasi. Dengan kata lain, pengembangan karir tidak hanya menjadi tanggung jawab perusahaan, tetapi juga menuntut partisipasi aktif dari karyawan dalam mengelola dan merencanakan perjalanan karirnya.

Indikator Pengembangan karir :

1. Perencanaan Karir: Karyawan perlu merencanakan karir mereka untuk masa depan. Ini mencakup penetapan tujuan karir dan identifikasi langkah-langkah yang perlu diambil untuk mencapainya.
2. Pengembangan Karir Individu: Setiap karyawan harus menerima tanggung jawab atas pengembangan karir atau kemajuan karir yang dialaminya. Ini menekankan peran aktif individu dalam meningkatkan keterampilan dan kompetensi diri.
3. Pengembangan Karir yang Didukung oleh Departemen SDM: Pengembangan karir karyawan tidak hanya bergantung pada individu, tetapi juga pada peran serta bimbingan dari manajer, pimpinan dan departemen Sumber Daya Manusia (SDM). Dukungan organisasi sangat penting dalam memfasilitasi pertumbuhan karir karyawan.

Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:23), motivasi kerja merupakan dorongan psikologis yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan individu tersebut melakukan tindakan atau perilaku tertentu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi menjadi kekuatan pendorong internal yang mengarahkan seseorang untuk bertindak secara konsisten dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Motivasi dapat dipahami sebagai keinginan yang muncul dari dalam diri individu karena adanya dorongan untuk berprestasi, memperoleh pengakuan, serta mencapai kepuasan pribadi dalam bekerja. Dorongan ini bisa timbul karena seseorang merasa terinspirasi, bersemangat, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, kesungguhan, dan rasa tanggung jawab yang tinggi. Ketika motivasi kerja seseorang berada pada tingkat yang baik, maka individu tersebut cenderung melaksanakan pekerjaannya dengan penuh antusiasme dan berupaya menghasilkan kinerja yang optimal.

Indikator Motivasi kerja :

1. Balas Jasa (Remuneration), Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasa mereka yang dilibatkan dalam organisasi. Ini mencakup gaji, tunjangan, bonus, dan imbalan lainnya.
2. Kondisi Kerja (Working Conditions), Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja para pegawai.
3. Fasilitas Kerja (Work Facilities), Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun tidak.
4. Prestasi Kerja (Work Achievement), Pencapaian atau hasil kerja yang diperoleh karyawan. Motivasi akan meningkat jika karyawan merasa bahwa usaha dan hasil kerja mereka dihargai.
5. Pengakuan dari Atasan (Recognition from Superiors), Pengakuan dan apresiasi yang diberikan oleh atasan terhadap kinerja atau kontribusi karyawan.
6. Pekerjaan Itu Sendiri (The Work Itself), Tingkat minat dan tantangan yang terdapat dalam pekerjaan yang dilakukan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian deskriptif dengan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:2), "metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk penelitian mengenai populasi atau sampel tertentu." Dengan kata lain, penelitian ini berupaya menggambarkan fenomena yang terjadi secara objektif melalui pengumpulan data yang bersifat numerik dan dapat diukur secara statistik.

Pendekatan kuantitatif ini dipilih karena dianggap mampu memberikan gambaran yang lebih terukur terhadap variabel-variabel yang diteliti. Data yang diperoleh berupa angka-angka kemudian diolah dan dianalisis menggunakan teknik statistik agar hasilnya dapat menjelaskan hubungan, perbandingan, maupun kecenderungan yang terjadi dalam populasi.

Selain itu, untuk memperoleh data yang relevan, peneliti melakukan pengumpulan data melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada responden yang mewakili populasi penelitian. Dengan cara ini, diharapkan data yang terkumpul mampu memberikan deskripsi yang akurat dan mendalam mengenai kondisi yang sebenarnya di lapangan.

Variabel Penelitian

Berikut variabel yang terdapat pada penelitian ini, adalah:

1. Variabel dependent, atau dikenal juga sebagai variabel terikat merupakan variabel yang menjadi fokus utama dalam penelitian karena variabel ini dipengaruhi atau menjadi akibat dari perubahan yang terjadi pada variabel independen (bebas). Dengan kata lain, variabel dependen menggambarkan hasil atau efek yang muncul akibat adanya pengaruh dari satu atau lebih variabel bebas. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel dependen (Y) adalah Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja dipilih sebagai variabel terikat karena mencerminkan tingkat kenyamanan, kebahagiaan, dan pemenuhan harapan karyawan terhadap pekerjaannya di PT Bakrie Nirwana Realty. Tinggi atau rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan dianggap sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi, termasuk peluang pengembangan karir serta tingkat motivasi kerja yang dirasakan oleh individu.
2. Variabel independent, atau Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi faktor penyebab terjadinya perubahan pada variabel dependen. Variabel ini biasanya dimanipulasi, dikembangkan, atau diamati pengaruhnya terhadap variabel terikat. Dalam konteks penelitian ini, variabel independen (X) terdiri dari dua komponen utama, yaitu Pengembangan Karir (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2).

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor PT Bakrie Nirwana Realty, yang berjumlah 42 orang. Populasi tersebut terdiri atas karyawan tetap dan karyawan kontrak yang aktif bekerja di lingkungan kantor pusat perusahaan. Adapun kelompok karyawan seperti daily workers (pekerja harian lepas), peserta magang, serta tenaga keamanan (security) tidak termasuk dalam populasi penelitian ini karena karakteristik pekerjaan mereka yang bersifat sementara, memiliki sistem kerja berbeda, serta tidak terlibat langsung dalam aktivitas operasional dan administrasi inti perusahaan.

Dalam penelitian ini, teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (census sampling). Menurut Sugiyono (2019:85), sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan apabila semua anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi yang relatif kecil, yaitu kurang dari 100 orang, sehingga peneliti memutuskan untuk melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari sumber pertama melalui kegiatan seperti observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada responden yang terlibat dalam penelitian. Sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai sumber pendukung seperti dokumen perusahaan, laporan, literatur, atau arsip yang relevan dengan topik penelitian

Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung objek penelitian di lapangan. Melalui observasi, peneliti dapat memperoleh gambaran nyata mengenai situasi, perilaku, atau aktivitas yang terjadi di lingkungan penelitian, baik dalam keadaan alami maupun dalam kondisi tertentu yang telah ditetapkan. Teknik ini membantu peneliti memahami konteks penelitian secara lebih mendalam serta memastikan bahwa data yang diperoleh benar-benar mencerminkan keadaan sebenarnya.

Wawancara

Wawancara adalah proses pengumpulan data yang dilakukan melalui kegiatan tanya jawab secara langsung antara peneliti dan responden. Melalui wawancara, peneliti dapat menggali informasi yang lebih mendalam, terutama mengenai pengalaman, pandangan, atau persepsi responden terhadap topik penelitian. Wawancara dapat dilakukan secara terbuka, semi terstruktur, maupun terstruktur, tergantung pada kebutuhan penelitian.

Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab secara mandiri. Instrumen ini digunakan untuk memperoleh data yang bersifat kuantitatif, karena memungkinkan peneliti mengumpulkan informasi dari sejumlah besar responden dalam waktu yang relatif singkat.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan alat bantu ukur berupa pengukuran skala likert. Skala Likert merupakan salah satu metode pengukuran yang paling umum digunakan dalam penelitian sosial dan manajemen, khususnya dalam survei atau kuesioner, untuk menilai sikap, persepsi, pendapat, serta tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan tertentu. Melalui skala ini, responden diminta memberikan tanggapan berdasarkan tingkat kesetujuan mereka terhadap sejumlah pernyataan yang telah disusun secara sistematis. Penggunaan skala Likert memudahkan peneliti dalam mengkuantifikasi data kualitatif sehingga dapat diolah secara statistik guna memperoleh hasil analisis yang lebih objektif dan terukur.

Tabel 1. Pengukuran Skala Likert

Pernyataan	Singkatan	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Responden pada penelitian ini merupakan karyawan di PT Bakrie Nirwana Realty sebanyak 42 responden, dengan karakteristik profil responden pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

Tabel 2. Klasifikasi karyawan berdasarkan usia

Usia	
	Persentase
<29 Tahun	14,3%
30–39 Tahun	42,9%
40–49 Tahun	33,3%
>50 Tahun	9,5%
Total	100%

Tabel 3. Klasifikasi karyawan berdasarkan jenjang pendidikan

Jenjang Pendidikan	
	Persentase
SMA	9,5%
D3	28,6%
S1	52,4%
S2	9,5%
Total	100%

Tabel 4. Klasifikasi karyawan berdasarkan masa kerja

Lama Jadi Karyawan	
	Persentase
<5 tahun	9,5%
6-10 tahun	33,3%
11-15 tahun	35,7%
>16 tahun	21,4%
Total	100%

Uji Validitas

Pada uji validitas ini dilakukan guna melihat valid atau tidaknya suatu kuesioner yang telah disebarakan kepada responden. Dalam pengujian validitas ini, digunakan software SPSS versi 23 terdiri dari pernyataan dengan sampel yaitu 30 responden. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel dan nilai positif, maka butir pertanyaan tersebut valid. Telah didapatkan bahwa r hitung $>$ 0.361. Berikut hasil uji validitas variable pengembangan karir (X1), variable motivasi kerja (X2) dan variabel kepuasan kerja (Y).

Tabel 5. Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja

Kode	r hitung	r tabel	Kesimpulan
KK1	0,649	0,3610	Valid
KK2	0,680	0,3610	Valid
KK3	0,149	0,3610	Tidak Valid
KK4	0,364	0,3610	Valid
KK5	0,441	0,3610	Valid
KK6	0,336	0,3610	Tidak Valid
KK7	0,578	0,3610	Valid
KK8	0,538	0,3610	Valid
KK9	0,351	0,3610	Tidak Valid
KK10	-0,102	0,3610	Tidak Valid
KK11	0,446	0,3610	Valid
KK12	0,656	0,3610	Valid
KK13	-0,432	0,3610	Tidak Valid
KK14	0,633	0,3610	Valid
KK15	0,570	0,3610	Valid

Tabel 6. Hasil uji validitas variabel pengembangan karir

Kode	r hitung	r tabel	Kesimpulan
PK1	0,445	0,3610	Valid
PK2	0,308	0,3610	Tidak Valid
PK3	0,119	0,3610	Tidak Valid
PK4	0,583	0,3610	Valid
PK5	0,495	0,3610	Valid
PK6	0,706	0,3610	Valid
PK7	0,932	0,3610	Valid
PK8	0,763	0,3610	Valid
PK9	0,825	0,3610	Valid

Tabel 7. Hasil uji validitas variabel motivasi kerja

Kode	r hitung	r tabel	Kesimpulan
MK1	0,337	0,3610	Tidak Valid
MK2	0,556	0,3610	Valid
MK3	0,109	0,3610	Tidak Valid
MK4	0,536	0,3610	Valid
MK5	0,530	0,3610	Valid
MK6	0,714	0,3610	Valid
MK7	0,764	0,3610	Valid
MK8	0,817	0,3610	Valid
MK9	0,557	0,3610	Valid
MK10	0,864	0,3610	Valid
MK11	0,855	0,3610	Valid
MK12	0,344	0,3610	Tidak Valid
MK13	0,575	0,3610	Valid
MK14	0,814	0,3610	Valid
MK15	0,843	0,3610	Valid
MK16	0,846	0,3610	Valid
MK17	0,845	0,3610	Valid
MK18	0,790	0,3610	Valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini memiliki tujuan untuk melihat seberapa benar hasil dari pengukuran secara konsisten pada uji validitas sebelumnya. Sebuah kuesioner dapat dikatakan reliable apabila jawaban atas pernyataan tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Dalam hal ini dapat dilihat pada table dengan hitungan SPSS Cronbach's Alpha sebesar 0,6 atau lebih besar dari 0,6. Dari hasil analisis uji reliabilitas pada tabel di bawah didapatkan nilai Cronbach's Alpha pada kepuasan sebesar 0,797 pada pengembangan karir sebesar 0,834 dan motivasi kerja sebesar 0,941. Maka dapat disimpulkan bahwa instrument pernyataan variabel kepuasan kerja (Y), pengembangan karir (X1) dan motivasi kerja (X2) tersebut reliabel.

Tabel 8. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	A	N of items	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,797	0,60	10	Reliabel
Pengembangan Karir	0,834	0,60	7	Reliabel
Motivasi Kerja	0,914	0,60	15	Reliabel

Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastitas, Uji Linearitas.

Tabel 9. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Keterangan
Uji Normalitas	Disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal dengan nilai sig diatas 0,05

Uji Asumsi Klasik	Keterangan
Uji Multikolinearitas	Disimpulkan bahwa semua nilai tolerance variabel indenden yang diatas 0,1 dan VIF dibawah 10, sehingga dapat dikatakan hasil pengujian ini tidak terjadi multikolinearitas
Uji Heteroskedastitas	Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan data dalam penelitian ini tidak terjadi Heteroskedastitas
Uji Linieritas	Disimpulkan terdapat hubungan linear antara variabel dependent dengan variabel independent

Analisis Korelasi

Uji korelasi ini dilakukan untuk mengetahui apakah variable independent berpengaruh kepada variabel dependent sekaligus mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antar variabel tersebut.

Tabel 10. Hasil uji analisis korelasi pearson

Correlations				
		PK	MK	KK
PK	Pearson Correlation	1	.142	.247
	Sig. (2-tailed)		.370	.115
	N	42	42	42
MK	Pearson Correlation	.142	1	.933**
	Sig. (2-tailed)	.370		.000
	N	42	42	42
KK	Pearson Correlation	.247	.933**	1
	Sig. (2-tailed)	.115	.000	
	N	42	42	42

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Persamaan Regresi Linear Berganda

Uji ini dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variable independent dengan variabel dependent dan jenis hubungannya masing –masing negatif atau positif.

Tabel 11. Hasil uji analisis regresi linear ganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.551	3.131		-1.134	.264
	PK	.214	.101	.117	2.125	.040
	MK	.624	.037	.917	16.651	.000

Berdasarkan tabel 11 maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji analisis regresi berganda diatas maka interprestasinya sebagai berikut:

$$KK = -3,551 + 0,214PK + 0,624MK + e$$

1. Koefisien regresi untuk variabel $\beta_1 = 0.214$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada nilai Pengembangan Karir akan meningkatkan nilai Kepuasan Kerja sebesar 0.214 satuan, dengan asumsi variabel Motivasi Kerja berada pada kondisi konstan.
2. Koefisien regresi $\beta_2 = 0.624$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Motivasi Kerja akan meningkatkan nilai Kepuasan Kerja sebesar 0.624 satuan, dengan asumsi variabel Pengembangan Karir berada pada kondisi konstan.
3. Standar error (ϵ) merupakan variable acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Standar error (ϵ) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui adakah pengaruh variable independent terhadap variable dependent secara individu (parsial)

Tabel 12. Hasil uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.551	3.131		-1.134	.264
PK	.214	.101	.117	2.125	.040
MK	.624	.037	.917	16.651	.000

Berdasarkan tabel 12 diatas pengembangan karir (X1) memiliki nilai $t_{hitung} 2,125 > t_{tabel} 2,02$ dengan dengan nilai signifikansi $0,040 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga secara parsial Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja.

Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai $t_{hitung} 16,651 > t_{tabel} 2,02$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui adakah pengaruh kedua variabel independent terhadap variabel dependent secara bersama-sama atau simultan.

Tabel 13. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1247.088	2	623.544	148.902	.000 ^b
Residual	163.317	39	4.188		
Total	1410.405	41			

Berdasarkan tabel 13, hasil perhitungan $F_{hitung} 148,902 > F_{tabel} 3,24$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi berguna untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independent dalam mempengaruhi variabel dependent.

Tabel 14. Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.940 ^a	.884	.878	2.046

Pada hasil uji tabel 14 menunjukan bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,878 atau 87,8%. Hal ini berarti variabel independent yaitu pengembangan karir (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependent yaitu kepuasan kerja (Y) sebesar 87,8% sementara 12,2% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah menganalisis data penelitian mengenai “Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja, Berdasarkan hasil analisis uji parsial (uji t), diperoleh hasil bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan program pengembangan karir yang diberikan perusahaan—seperti kesempatan promosi, pelatihan, dan penempatan yang sesuai—maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja, Berdasarkan hasil uji parsial terhadap variabel Motivasi Kerja, diperoleh hasil bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti

bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan—baik yang bersumber dari faktor intrinsik seperti semangat, rasa tanggung jawab, maupun faktor ekstrinsik seperti penghargaan dan kompensasi—maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan terhadap pekerjaannya.

3. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja, Hasil analisis uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Nilai F hitung yang lebih besar dibandingkan dengan F tabel memperkuat bahwa kedua variabel independen ini secara simultan memiliki kontribusi yang bermakna terhadap peningkatan kepuasan kerja.

Saran

1. Dalam penelitian Peneliti menyarankan kepada Departemen Sumber Daya Manusia (SDM) di PT Bakrie Nirwana Realty agar melakukan pengembangan terhadap sistem Talent Management yang lebih terstruktur dan terintegrasi. Sistem ini dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi potensi setiap karyawan, merencanakan jalur karir, serta memberikan kesempatan pengembangan yang sesuai dengan kompetensi dan aspirasi individu. Selain itu, perusahaan juga disarankan untuk meningkatkan kualitas proses penilaian kinerja (performance appraisal) agar lebih objektif, transparan, dan berbasis hasil kerja nyata. Dengan adanya sistem penilaian yang adil dan jelas, karyawan akan merasa lebih dihargai serta terdorong untuk berprestasi. Hal ini diharapkan dapat menciptakan rasa keadilan, kepercayaan, dan dukungan terhadap proses pengembangan karir di lingkungan perusahaan.
2. Selanjutnya, peneliti menyarankan agar manajemen PT Bakrie Nirwana Realty lebih memperhatikan ketersediaan dan kualitas fasilitas kerja yang diberikan kepada karyawan. Fasilitas kerja yang memadai berperan penting dalam mendukung kelancaran dan efektivitas pelaksanaan tugas sehari-hari. Keterbatasan alat bantu kerja, sarana fisik, maupun infrastruktur digital dapat menjadi hambatan dalam pencapaian hasil kerja optimal, meskipun individu yang melaksanakannya memiliki kompetensi tinggi. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi berkala terhadap kondisi fasilitas kerja serta melakukan perbaikan atau pembaruan apabila diperlukan. Lingkungan kerja yang nyaman dan didukung sarana yang memadai akan meningkatkan motivasi, produktivitas, serta kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka.
3. Perhatian terhadap Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Karyawan. Saran terakhir, peneliti menekankan pentingnya perhatian manajemen terhadap aspek pengembangan karir dan motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis penelitian, kedua faktor ini terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Oleh karena itu, manajemen perlu memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kesempatan yang jelas untuk berkembang, baik melalui pelatihan, program mentoring, rotasi jabatan, maupun promosi yang berbasis kinerja. Selain itu, perusahaan juga diharapkan mampu menciptakan sistem motivasi yang berkelanjutan, baik melalui penghargaan finansial (seperti bonus, insentif, dan kompensasi yang layak) maupun penghargaan non-finansial (seperti pengakuan, dukungan moral, dan lingkungan kerja yang positif). Dengan demikian, karyawan akan merasa dihargai, bersemangat, dan memiliki rasa memiliki terhadap perusahaan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan loyalitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, Dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aisy, R., Susita, D., & Handaru, A. W. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 3(3), 906–918. <https://doi.org/10.21009/jbmk.0303.22>
- Anggraini, V. S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT KNA. *Jurnal Umum dan Keuangan*, 4(1), 1922. <https://doi.org/10.30998/juuk.v4i1.1922>
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimb)*, 18(1). (Issn: 1693-7619). Doi: 10.30596/Jimb.V18i1.1395.
- Basuki, A. T. (2015). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis Dilengkapi Aplikasi Spss & Eviews*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Uii.
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). *Analisis regresi dan analisis jalur untuk riset bisnis: Menggunakan SPSS 29.0 & SMART-PLS 4.0*. Yogyakarta: CV. Eureka Media Aksara.
- Mariana, T., Pranitasari, D., Prastuti, D., Hermastuti, P., & Saodah, N. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Pengembangan Karir, Serta Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk. *Manajemen Mitra Jurnal (Mmj)*, 12(1). (Issn: 2502-3632). Doi: 10.52447/Mmj.V12i1.7626.

- Maruli. (2020). Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Bisnis: Teori, Konsep, Dan Aplikasi. Penerbit Insania.
- Mcluhan, M., & Zingrone, F. (2020). The Medium And The Light: Letters In The Times Of War And Peace. Routledge.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., & Gerhart, B. (2021). Human Resource Management: Gaining A Competitive Advantage. Newyork: Mc Graw-Hill.
- Prayudi, A., & Komariyah, I. (2023). The Impact Of Work Motivation, Work Environment, And Career Development On Employee Job Satisfaction. Jurnal Vokasi Manajemen (Jvm), 9(1). (Issn: 2528-2212). Doi: 10.56910/Jvm.V9i1.268.
- Priyono. (2016). Konsep Dasar Statistika Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Purnomo, A. (2017). Metodologi Penelitian Komunikasi. Yogyakarta: Andi.
- Riyanto, S., Dan Hatmawan, A. A. 2020. Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen. Yogyakarta: Deepublish.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Organizational Behavior (16th Ed.). Pearson Education.
- Sianipar, S. M., Zalukhu, G., Tarigan, J., & Napitupulu, R. B. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Perkasa Internusa Mandiri Medan. Global: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan, 13(1). (Issn: 2715-6001). Doi: 10.46930/Global.V13i1.4692.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan Kerja Karyawan. Society, 6(2), 81-95.