

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL PADA INTERVENING CV.
RUMAH WARNA YOGYAKARTA**

Rysti Yulita Pramesti

Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Abstract

The purpose of this study is to describe the development of career influence on employee job satisfaction in CV. Rumah Warna Yogyakarta, work motivation as intervening variable has an effect on career development towards job satisfaction in CV. Rumah Warna Yogyakarta. This type of research is quantitative research. The population is 85 employees CV. Rumah Warna Yogyakarta. The samples counted 85 respondents and used the saturated sampling technique. Methods of data collection were conducted with questionnaire media, while data analysis techniques used simple linear regression analysis and multiple linear regression analysis. The results showed that career development has an effect on employee job satisfaction in CV. Rumah Warna Yogyakarta β 0.621, work motivation as intervening variable affect career development towards job satisfaction in CV. Rumah Warna Yogyakarta β 0.651.

Keywords: career development, employee job satisfaction, and work motivation, intervening variable.

PENDAHULUAN

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. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi MSDM sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan (Yuniarsih dan Suwatno, 2011). Objek dari penelitian ini adalah CV. Rumah Warna Yogyakarta. CV. Rumah Warna Yogyakarta merupakan perusahaan creative asli Indonesia yang bergerak di bidang industri craft dan fashion yang berlokasi di Jl. Kemuning no.17 sawitsari Condongcatur, Depok, Sleman Yogyakarta. CV. Rumah Warna Yogyakarta selain senantiasa menjadi craft dan fashion yang dimiliki, juga senantiasa meningkatkan mutu pelayanan yang bertujuan untuk kepuasan konsumen. CV. Rumah Warna Yogyakarta saat ini memiliki 85 karyawan. Dengan demikian perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Rumah Warna Yogyakarta?, Apakah motivasi kerja sebagai variabel intervening berpengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja di CV. Rumah Warna Yogyakarta?

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengertian Kepuasan Kerja

Handoko (2000) menyatakan: “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.”

Kepuasan kerja karyawan terbentuk karena adanya faktor-faktor yang melatar belakungnya. Seperti kajian teori-teori kepuasan kerja sebelumnya, kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal.

Menurut Hasibuan (2005) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah: Balas jasa yang adil dan layak, Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, Berat ringannya pekerjaan, Suasana dan lingkungan pekerjaan, dan Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.

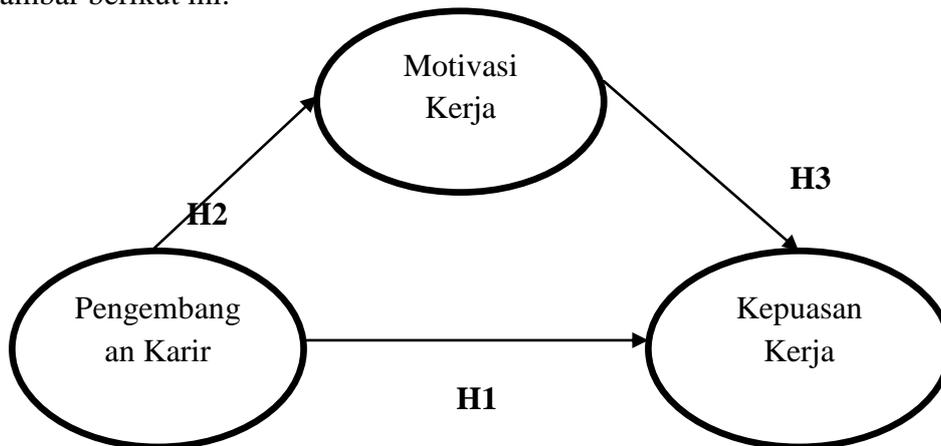
Pengertian Motivasi kerja

Menurut Munandar (2001: 232) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan. Motivasi secara umum diartikan Nawawi (2003: 327) sebagai dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang bertindak atau berbuat sesuatu. Menurut Flippo (1996) (dalam malayu 2005: 143), motivasi hanya ditunjukkan pada pegawai yang ada dalam suatu organisasi agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan segala kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya.

Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi/perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap organisasi / perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistensinya di masa depan tergabung pada SDM (Nawawi, 2005). Menurut Siagian (2005: 45-48) tanpa memiliki SDM yang kompetitif sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya akan tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing, Kondisi demikian mengharuskan organisasi/perusahaan untuk melakukan pembinaan karir bagi para karyawan, yang harus dilakukan secara berencana dan berkelanjutan.

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar Kerangka Pemikiran

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Hubungan Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja

Dessler (1997: 147) berpendapat bahwa dengan adanya perencanaan dan pengembangan karir, keuntungan yang jelas bagi pegawai adalah kepuasan, pengembangan pribadi, dan kehidupan kerja yang berkualitas. Beberapa manfaat strategik yang mungkin diperoleh dari pelatihan dan pengembangan mencakup kepuasan karyawan, meningkatnya semangat, tingkat retensi yang lebih tinggi, turnover yang lebih rendah, perbaikan dalam penarikan karyawan, hasil akhir yang lebih baik, dan kenyataan bahwa para karyawan yang puas akan menghasilkan para pelanggan yang puas (Mondy 2008: 262).

Beberapa penelitian telah dilakukan berkaitan antara pengembangan karir dan kepuasan kerja. Ekayadi (2009) dan Nugroho dan Kunartinah (2012) mengemukakan adanya pengaruh positif pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

H1: Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan .

Hubungan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja

Menurut Nawawi (2005) pengembangan karir adalah dorongan (motivasi) untuk maju dalam bekerja di lingkungan suatu organisasi/perusahaan. Dengan demikian berarti juga merupakan motivasi untuk mewujudkan karir yang sukses. Menurut Mondy (2008) pengembangan karir formal berperan penting untuk memelihara angkatan kerja yang termotivasi dan berkomitmen. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugroho dan Kunartinah (2012) dan Sapila (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan adanya program pengembangan karir, maka hal itu akan memberikan harapan bagi karyawan untuk mencapai sasaran karirnya. Kemudian karyawan akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapannya. Jika harapannya terpenuhi, maka karyawan akan merasa puas.

H2: Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja.

Hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja

Kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang penting dalam peningkatan kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Robbins dan Judge (2008: 99), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Hariandja (2002: 290), mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif dan lain – lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting di organisasi.. Hal ini sangat berguna, karena apabila seorang karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka karyawan tersebut akan mampu untuk bekerja lebih fokus dan giat dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

H3: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Sifat Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian yang banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data itu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat dan variabel antara dengan menggunakan data-data kuantitatif sehingga penelitian ini bersifat diskriptif kuantitatif.

Definisi Operasional Variabel

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu (Nawawi, 2005). Menurut Fubrin yang dikutip dari Mangkunegara (2004) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Pengukuran menggunakan skala Likert yang merupakan pengembangan dari pengukuran skala Ordinal dengan indikator yang digunakan mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh Flippo (2000) sebagai berikut ini : Menaksir kebutuhan karir, Kesempatan karir, dan Penyesuaian karir.

Motivasi Kerja

Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Nawawi, 2005). Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu (Munandar, 2010).

Indikator motivasi adalah faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yang mencakup faktor intrinsik dari pekerjaan, yaitu: Tanggung jawab, Kemajuan, Pekerjaan itu sendiri, Capaian, dan Pengakuan.

Faktor hygiene adalah faktor-faktor yang dapat menimbulkan rasa tidak puas (*dissatisfied*) jika faktor-faktor tersebut dirasakan kurang atau tidak diberikan, berkaitan dengan faktor ekstrinsik dari pekerjaan, yaitu: Administrasi dan kebijakan perusahaan, Penyeliaan, Gaji, Hubungan antar pribadi, Kondisi kerja.

Kepuasan Kerja

Howell dan Dipboye (1986) dalam Munandar (2010) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Pengukuran menggunakan skala Likert yang merupakan pengembangan dari pengukuran skala Ordinal dengan indikator yang digunakan mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh Luthans (2006) sebagai berikut ini : Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, Kepuasan terhadap gaji, Kepuasan terhadap promosi, Kepuasan terhadap pengawasan, dan Kepuasan terhadap rekan kerja.

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Data

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang akan menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Alma, 2009:54). Sampel adalah sebagian dari populasi dan dianggap mewakili dari seluruh populasi (Arikunto, 2009:11). Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan CV. Rumah Warna yang berjumlah 85 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang (Sugiyono, 2001: 61).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik Model 1

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan pendekatan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S), residual berdistribusi normal jika nilai *a.symp.sig (2-tailed) > 0.05*.

- **Kolmogorov-Smirnov Tidak Normal**

Tabel Hasil Uji Normalitas Model 1 Motivasi Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,11316139
Most Extreme Differences	Absolute	,157
	Positive	,157
	Negative	-,082
Kolmogorov-Smirnov Z		1,452
Asymp. Sig. (2-tailed)		,030

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data primer diolah, 2017(lampiran 6).

Tabel Hasil Uji Normalitas Model 1 Motivasi Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,08975133
Most Extreme Differences	Absolute	,126
	Positive	,126
	Negative	-,084
Kolmogorov-Smirnov Z		1,161
Asymp. Sig. (2-tailed)		,135

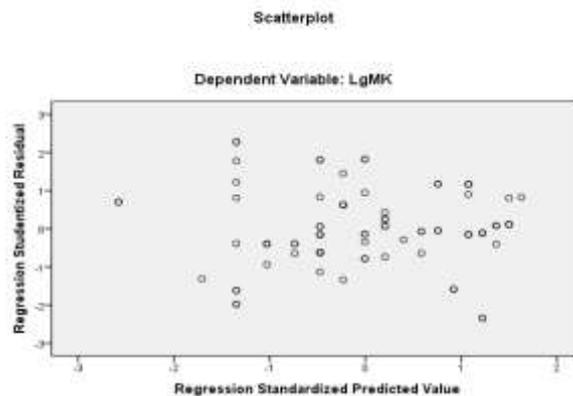
a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data primer diolah, 2017(lampiran 6).

Dari tabel 4.12 $0,030 > 0,05$ dan tabel 4.13 $0,135 > 0,05$ diatas dapat diketahui bahwa sebaran data cenderung mengikuti kurva normal, karena nilai probabilitas dalam uji Kolmogorov-Smirnov (*p-value*), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier model 1 tabel 4.13 telah menggunakan data residual distribusi normal.

Uji Heterokedastisitas Scatterplot

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas dapat dilihat pada lampiran dan salah satunya ditunjukkan pada gambar berikut.



Sumber: Data primer diolah, 2016

Gambar Uji Heterokedastisitas regresi model 1

Berdasarkan gambar diatas terlihat data residual pada model pertama berpola acak menyebar diatas dan dibawah sumbu nol Y. Dengan demikian model regresi yang diajukan dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Uji White

Dari tabel r^2 dibawah ini hasil dari uji park variabel independen maka dapat disimpulkan model regresi 1 tidak terjadi heterokedastisitas,

Dimana $C^2 = n \times R^2$ dan C^2 hitung $< C^2$ tabel,

$$C^2 = 85 \times 0,052$$

$$C^2 = 85,052$$

Maka hasilnya $85,052 < 106,39484$ atau tidak ada heterokedastisitas, C^2 tabel didapat dari $df = n-1$, (n = jumlah observasi) atau $df = 85-1$, sehingga diperoleh $df = 84$. C^2 tabel pada $df = 84$ dan $sign. = 5\%$ adalah $106,39484$.

Tabel Uji White Model 1

Model	R	R Square
1	.227 ^a	.052

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir

b. Dependent Variabel: Motivasi Kerja

Uji Asumsi Klasik Model 2

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal ataukah tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengann menggunakan pendekatan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S), residual berdistribusi normal jika nilai $a.symp.sig (2-failed) > 0.05$.

Tabel Hasil Uji Normalitas Model 2 Kepuasan Kerja Karyawan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,07884908
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,068
	Negative	-,071
Kolmogorov-Smirnov Z		,652
Asymp. Sig. (2-tailed)		,789

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data primer diolah, 2017(lampiran 6).

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebaran data cenderung mengikuti kurva normal, karena nilai probabilitas dalam uji Kolmogorov-Smirnov (p-value) sebesar $0,789 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier model 2 telah menggunakan data residual distribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Tabel Hasil Uji Multikolonieritas Model 2

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
LgPK	,577	1,734
LgMK	,577	1,734

Variabel Dependen : LgKK

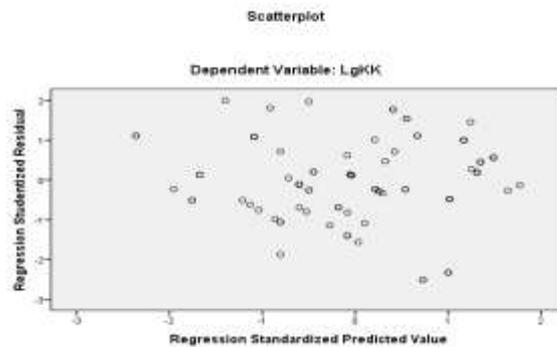
Sumber : Data primer yang diolah, 2017 (Lampiran 7).

Berdasarkan tabel 4.16 diketahui secara keseluruhan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) di bawah 10 dan nilai *tolerance* di atas 0,1. Jadi dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas atau pada model regresi tersebut tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas/independen pada variabel dependen kepuasan kerja.

Uji Heterokedastisitas

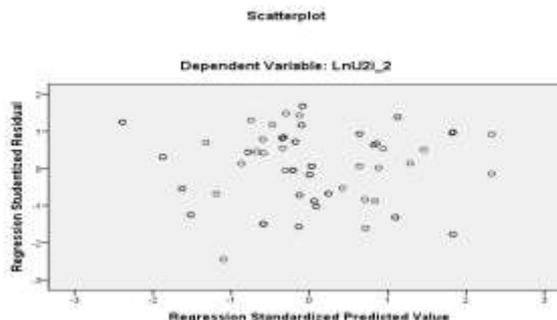
Scatterplot

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas dapat dilihat pada lampiran dan salah satunya ditunjukkan pada gambar 4.6 dan 4.7



Sumber: Data primer diolah, 2017.

Gambar Uji Heterokedastisitas regresi model 2



Sumber: Data primer diolah, 2017.

Gambar Uji Heterokedastisitas regresi model 2

Berdasarkan gambar diatas terlihat data residual pada model pertama berpola acak menyebar diatas dan dibawah sumbu nol Y. Dengan demikian model regresi yang diajukan dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Untuk memperkuat bahwa data bebas dari gangguan heterokedastisitas, data akan di uji kembali dengan uji *park*. Ada atau tidaknya gangguan heterokedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila hasil dari uji *park* nilai signifikansi kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan data model tersebut mengalami gangguan heterokedastisitas dan sebaliknya. Hasil uji *park* tersebut dapat dilihat selengkapnya pada output berikut.

Tabel Hasil Uji Park Variabel Dependen Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients				
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-9,242	2,465		-3,750	,000
LgPK	-2,229	1,916	-,166	-1,164	,248
LgMK	3,888	2,320	,240	1,676	,098

a. Dependent Variable: LnU2i_2

Sumber: Data primer yang diolah, 2017 (Lampiran 7).

Berdasarkan tabel 4.17 secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada model persamaan regresi-regresi tersebut. Hal tersebut terlihat dari tidak adanya variabel independen yang memiliki signifikansi dibawah 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data persamaan model regresi dengan menggunakan uji *park* tidak mempunyai permasalahan heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2013:261).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Pengembangan Karir

Dalam penelitian ini persamaan regresi sederhana untuk pengaruh Motivasi Kerja terhadap Pengembangan Karir dituliskan sebagai berikut.

Model 1 : $MK = a + b_1 + PK + e$

Berdasarkan persamaan model regresi tersebut berikut *output* hasil pengolahan SPSS.

Menurut tabel dibawah diperoleh perhitungan analisis regresi linier sederhana dengan hasil persamaan regresi sebagai berikut.

$MK = 0,651 PK$ (model 1)

Persamaan tersebut menunjukkan pengaruh variabel independen yaitu pengembangan karir terhadap variabel dependen motivasi kerja. Bahwa koefisien regresi β menunjukkan angka positif (naik) yang terjadi pada pengembangan karir, akan diikuti peningkatan motivasi kerja yaitu sebesar 0,651. Sehingga dari persamaan model (1) dapat diketahui jika pengembangan karir meningkat maka motivasi kerja pun akan meningkat.

Tabel Hasil Analisis Regresi Model 1

<i>Unstandardized</i>	<i>Standardized</i>
<i>Coefficients</i>	<i>Coefficients</i>

Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	.777	.080		9.760	.000
LgPK	.537	.069	,651	7.804	.000

Variabel Dependen: LgMK

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dimaksudkan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai factor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (sugiyono, 2013:275) jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independen minimal 2.

Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan karir, terhadap Motivasi Kerja.

Dalam penelitian ini persamaan regresi berganda untuk Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan karir, terhadap Motivasi Kerja. dituliskan sebagai berikut.

$$\text{Model 2 : } KK = a + b_1 + PK + b_2 + MK + e$$

Berdasarkan persamaan model regresi, berikut *output* hasil pengolahan SPSS.

Tabel Hasil Analisis Regresi Model 2

Model	Unstandardized		Standardized		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	.018	.103		.172	,864
LgPK	.590	.080	.631	7.367	,000
LgMK	.275	.097	.240	2.806	,006

Variabel Dependen : LgKK

Sumber : Data primer yang diolah, 2017 (Lampiran 7).

Menurut tabel di atas maka diperoleh perhitungan analisis regresi linier berganda dengan hasil persamaan regresi sebagai berikut.

$$KK = 0,631 PK + 0,097 MK \dots\dots\dots (\text{model 2})$$

Persamaan tersebut menunjukkan pengaruh variabel independen yaitu Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja terhadap variabel dependen kepuasan kerja. Bahwa koefisien regresi β menunjukkan angka positif yang terjadi pada pengembangan kerja akan diikuti kepuasan kerja yaitu sebesar 0,631. Pada kepuasan motivasi kerja regresi β menunjukkan angka positif namun tidak akan diikuti kenaikan kinerja kepuasan kerja yaitu sebesar 0,097.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Uji t

Analisis dari uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Yaitu dengan membandingkan antara nilai sig t dengan tingkat signifikansi 5%. Kriteria pengujian ditentukan sebagai berikut.

H0 diterima dan HA ditolak apabila sig > 0,05

H0 ditolak dan HA diterima apabila sig < 0,05

H0 berarti suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan HA artinya variabel independen tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 4.18 pada persamaan model regresi (1) nilai t = 7,804, sehingga diperoleh nilai signifikansi Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja adalah 0,000. Hal ini membuktikan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa H0 ditolak dan HA diterima. Sehingga variabel pengembangan karir tersebut merupakan penjelas yang tidak

signifikan terhadap variabel motivasi kerja dan **hipotesis 1** yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja **dapat diterima**.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.19 pada persamaan model regresi (2) nilai $t = 7,367$, sehingga diperoleh nilai signifikansi Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja adalah 0,000. Hal ini membuktikan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_A diterima. Sehingga variabel pengembangan karir tersebut merupakan penjelas yang tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dan **hipotesis 2** yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja **dapat diterima**

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.19 pada persamaan model regresi (2) nilai $t = 2,806$, sehingga diperoleh nilai signifikansi Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah 0,006. Hal ini membuktikan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_A diterima. Sehingga variabel motivasi kerja tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dan **hipotesis 2** yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja **dapat diterima**.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (*Adjusted R²*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Gozali, 2011:97). Koefisien determinasi ditunjukkan oleh tabel 4.20, dan tabel 4.21 berikut ini.

Model 1 : $MK = a + b_1 + PK + e$

Tabel Koefisien Determinasi dengan Variabel Dependen Motivasi Kerja

Model	Adjusted R Square
1	.028

Variabel independen: Pengembangan Karir

Variabel dependen: Motivasi Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2017.

Model 2 : $KK = a + b_1 + PK + b_2 + MK + e$

Tabel Koefisien Determinasi dengan Variabel Dependen Kepuasan Kerja Karyawan

Model	Adjusted R Square
1	.645

Variabel independen: Motivasi Kerja, Pengembangan Karir

Variabel dependen: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2017 (Lampiran 7).

Berdasarkan pada tabel 4.20 diperoleh koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,028 pada variabel dependen Motivasi Kerja. Hal ini berarti persentase variabel independen pengembangan karir dalam menjelaskan variasi variabel dependen motivasi kerja sebesar 2,8%. Sedangkan sisanya ($100\% - 2,8\% = 97,2\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model.

Sedangkan pada tabel 4.21 diperoleh koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,645 pada variabel dependen kepuasan kerja. Artinya persentase variabel-variabel independen Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dalam menjelaskan variasi variabel dependen kepuasan kerja sebesar 64,5%. Sisanya ($100\% - 64,5\% = 35,5\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model.

Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung

Pada analisis jalur penelitian ini akan menjelaskan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)

Pengaruh variabel pengembangan karir terhadap motivasi kerja

Pengembangan Karir → Motivasi Kerja = 0,651

Nilai koefisien jalur pengembangan karir terhadap motivasi kerja secara langsung adalah sebesar 0,651 dan signifikansi pada 0,000 (tabel 4.8) yang berarti hipotesis 1 yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja dapat diterima karena koefisien jalur positif (0,651) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja

Pengembangan Karir → Kepuasan Kerja = 0,631

Nilai koefisien jalur pengembangan karir terhadap kepuasan kerja secara langsung adalah sebesar 0,631 dan signifikansi pada 0,000 (table 4.9) yang berarti hipotesis 2 yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima karena koefisien jalur positif (0,631) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja = 0,240

Nilai koefisien jalur motivasi kerja terhadap kepuasan kerja secara langsung adalah sebesar 0,240 dan signifikansi pada 0,006 (tabel 4.9) yang berarti hipotesis 2 yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima karena koefisien jalur positif (0,240) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,006 < 0,05$).

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau *IE*)

Pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja.

Pengembangan Karir → Kepuasan Kerja → Motivasi Kerja
 $= (0,651 \times 0,631) = 0,410$

Nilai pengaruh tidak langsung diperoleh dari nilai koefisien jalur pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dikalikan dengan nilai koefisien jalur kepuasan kerja terhadap motivasi kerja, maka diperoleh hasil nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar $(0,651 \times 0,631) = 0,410$.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh variabel antar variabel

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengembangan karir terhadap motivasi kerja adalah $0,000 < 0,05$ Sedangkan koefisien regresi β sebesar 0,631. Artinya pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. variabel pengembangan karir berdasarkan *mean* diketahui bahwa indikator keahlian dalam pekerjaan merupakan indikator dengan nilai paling tinggi 2,65. Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi seorang karyawan CV. Rumah Warna Yogyakarta sangat berpengaruh tinggi terhadap organisasi kerja. Hasil penelitian Sapili (2013) praktek pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Pengembangan karir yang ada pada seseorang akan terwujud suatu kemauan untuk mencapai motivasi kerja.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengembangan karir terhadap kepuasan kerja adalah $0,000 < 0,05$ Sedangkan koefisien regresi β sebesar 0,631. Artinya pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan menurut perhitungan kategori variabel pengembangan karir semua indikator menunjukkan kategori penilaian variabel pengembangan karir berdasarkan *mean* total yaitu sebesar diketahui bahwa indikator keahlian dalam pekerjaan merupakan indikator dengan nilai paling tinggi 14,78. Tetapi secara keseluruhan indikator pengembangan karir tersebut mampu untuk meningkatkan kepuan kerja CV. Rumah Warna Yogyakarta sangat berpengaruh tinggi terhadap organisasi kerja. Hasil penelitian Ekayadi (2009)

praktek pengembangan karir mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikansi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah $0,006 < 0,05$ Sedangkan koefisien regresi β sebesar 0,240. Artinya motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. variabel motivasi kerja berdasarkan *mean* diketahui bahwa indikator pekerjaan itu sendiri merupakan indikator dengan nilai paling tinggi 2,74. Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi seorang karyawan CV. Rumah Warna Yogyakarta sangat berpengaruh tinggi terhadap organisasi kerja. Hasil penelitian Isyanto, Sungkono, dan Desriani (2013) praktek motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pembahasan Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi model 1 (tabel 4.20) diperoleh nilai R^2 sebesar 0,028 artinya sangat kecil pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja sebesar 2,8%. Sedangkan hasil uji koefisien determinasi model 2 (tabel 4.21) diperoleh nilai R^2 sebesar 0,645 artinya besarnya pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 64,5%. V

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan mengenai pengaruh pengembangan karir, terhadap kepuasan kerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening CV. Rumah Warna Yogyakarta, diperoleh kesimpulan sebagai berikut : Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pada manajemen pusat CV. Rumah Warna Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan melalui nilai signifikansi variabel pengembangan karir yaitu $0,000 < 0,05$. Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada manajemen pusat CV. Rumah Warna Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan melalui nilai signifikansi variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja yaitu $0,000 < 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada manajemen pusat CV. Rumah Warna Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan melalui nilai signifikansi variabel motivasi kerja yaitu $0,006 < 0,05$. Berdasarkan hasil *Adjusted R Square* pada model (1) adalah 0,028. Hal ini berarti persentase variabel independen pengembangan karir dalam menjelaskan variasi variabel dependen motivasi kerja sebesar 28%. Berdasarkan hasil *Adjusted R Square* pada model (2) adalah 0,645. Hal ini berarti persentase variabel independen motivasi kerja dan pengembangan karir dalam menjelaskan variasi variabel dependen kepuasan kerja sebesar 64,5%. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur tidak langsung pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja yang dimediasi motivasi kerja, menunjukkan bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan nilai koefisien pengaruh langsung ($0,410 > 0,651$).

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Ariesta Angga Dewi, Ni Luh Putu, dan Mudiarta Utama, I Wayan. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya MAS ART GALLERY. -Jurnal Manajemen Unud, Vol (5), No (9).
- Ari Yustinus Hendro. (2004). Jurnal, Unika Atma Jaya). Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. GS Battery, Inc. Http : [///Jurnal.dikti.go.id](http://Jurnal.dikti.go.id).
- Almigo, N. (2004). *Hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan*. Jurnal PSYCHE, 1, (1), 50-6.
- Baihaqi, Muhammad Fauzan. (2010), *Pengaruh Gaya Kepimpinan, terhadap Kepuasan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi pada PT. Yusdhistira Ghalia Indonesia area Yogyakarta).

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bernardin and Russel. (1993). *Human Resource Management*. New Jersey: International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall.
- Chandraningtyas, Iva, Musadieg, M.Al, dan Utami, Hamidah N. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional (Studi pada karyawan PT. Kusuma Karya).
- Dessler, Gary. (1992). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, PT Prenhalindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malaya. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hadari, Nawawi. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Herlan Suherlan MM. (2008). *Jurnal Pariwisata-STP Bandung. Pengaruh Program Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Http : [///Jurnal.dikti.go.id](http://Jurnal.dikti.go.id).
- Imam, Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang.
- Mahesa, Deewar. (2010). *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja sebagai variabel Moderating (Studi Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java)*. Published Skripsi S1, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Moh. As’ad. (2001), Psikolog Industri, Edisi keempat, Cetakan kelima, liberty, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex. (1992). *Manajemen Personalial: Manajemen SDM*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Octaviana, Nur. (2011). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan (Pada PT. Mirota Kampus Yogyakarta)*. Unpublished Skripsi S1, Universitas Pembangunan Nasional, Yogyakarta.
- Parimita, Widya, Afrilla Wahda, Laysa Aneu, dan Handaru, Agung W. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT POS INDONESIA (PERSERO) BEKAS. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*.
- Persada yang outsourcing di PT. Sasa Inti Probolinggo) *Jurnal Profit Volume 6 No. (2)*.
- Qureshi, Javeria A, Khansa Hayat, Mehwish Ali, Nosheen Sarwat. (2011) Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee.
- Robbins, D. Stephen, Handyana. Pujaatmaka penterjemah (2001). *Perilaku organisasi, konsep, kontroversi, aplikasi*, jakarta: PT. Prpnhallindo.
- Tabrani A. Rusyam. (1989). *Pendekatan Dalam Proses belajar mengajar*. CV. Rajawali Press. Jakarta.
- T. Hani Handoko. (2003). *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE.
- Utomo, Danu B. (2014). *Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Hotel Grasia Semarang)*. Published Skripsi S1, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Wahyuni, Tri (2017), *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi kasus pada manajemen pusat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta)* Unpublished Skripsi S1, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.
- Zahra, Nur Azizah. (2013). *Hubungan Antara Pengembangan Karir Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Fondanusa Aditama Cikarang*. Skripsi : Universitas Negeri Jakarta.