

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. KERETA API
(Persero) SUB. DIVISI REGIONAL IV TANJUNG KARANG**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar

SARJANA EKONOMI

Pada Jurusan Manajemen



Oleh

ROSANINA RIZKI AMELIA

NPM : 1312110138

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMI

INFORMATICS & BUSSINESS INSTITUTE DARMAJAYA

BANDAR LAMPUNG

2018



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana disuatu perguruan tinggi; atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis dibaca dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggungjawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 08 November 2018



ROSANINA RIZKI AMELIA

1312110138

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PT. KERETA API (Persero)
SUB. DIVISI REGIONAL IV TANJUNG KARANG**

Nama Mahasiswa : **Rosanina Rizki Amelia**

N P M : **131211038**

Program Studi : **Manajemen**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** Pada Jurusan **MANAJEMEN IBI Darmajaya**

Bandar Lampung, 08 November 2018



Muprihan Thaib, S.Sos. M.M.

NIK. 00330501



Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen,

Aswin S.E., M.M

NIK. 10190605

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 26 September 2018, ruang E.2.1 telah diselenggarakan sidang SKRIPSI dengan judul “PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. KERETA API (Persero) SUB. DIVISI REGIONAL IV TANJUNG KARANG” untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar SARJANA bagi mahasiswa :

NAMA : Rosanina Rizki Amelia

NPM : 1312110138

Program Studi : S1 MANAJEMEN

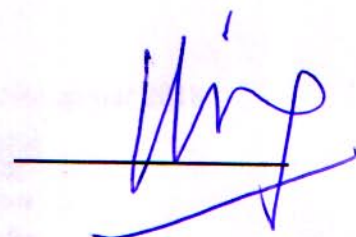
Dan telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama	Status	Tanda Tangan
------	--------	--------------

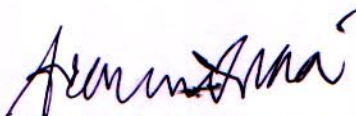
1. **Anggalia Wibasuri, S.Kom, M.M**



2. **Dra. Linda Septarina, M.M**



Dekan Fakultas Bisnis & Ekonomi IBI Darmajaya


Dr. Anuar Sanusi, S.E, M.Si

NIK.30010203

ABSTRAK

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. KERETA API (Persero) SUB. DIVISI REGIONAL IV TANJUNG KARANG Oleh

Rosanina Rizki Amelia

Kepuasan kerja di PT.Kereta Api SUB. DIVIVIS REGIONAL IV TANJUNG KARANG karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan, dengan kurangnya peralatan dan kenyamanan mereka untuk bekerja.Motivasi yang diberikan oleh para atasan sangat dibutuhkan oleh para karyawan untuk meningkatkan kepuasan para karyawan dan pelatihan-pelatihan serta pengembangan karir yang diadakan oleh perusahaan sangat membangun kepuasan dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan, seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kepustakaan dan lapangan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 51 orang dan semua populasi dijadikan sebagai sampel yaitu 105 karyawan PT. Kereta Api (Persero) SUB. DIVISI REGIONAL IV Tanjung Karang. Analisis data menggunakan analisis jalur uji t dan uji f. Hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kereta Api (Persero) SUB. DIVISI REGIONAL IV Tanjung Karang Bandar Lampug.Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kereta Api (Persero) SUB. DIVISI REGIONAL IV Tanjung Karang. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi PT. Kereta Api (Persero) SUB. DIVISI REGIONAL IV Tanjung Karang. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir dan motivasi kerja karyawan PT. Kereta Api (Persero) SUB. DIVISI REGIONAL IV Tanjung Karang.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND WORK MOTIVATION ON JOB SATISFACTION IN REGIONAL IV SUB-DIVISION OF KERETA API LTD TANJUNG KARANG

By

Rosanina Rizki Amelia

The problem statement of this research was that there was a lack of job satisfaction, equipments, and comfortable working environment in the Regional IV Sub-Division of Kereta Api Ltd. Tanjung Karang. The employees needed motivation given by superiors to improve the job satisfaction, the trainings, and the career development. The objective of this research was analyzing the effect of the career development on the job satisfaction and analyzing the effect of the motivation on the job satisfaction. The type of this research was the quantitative research. The data collecting technique used in this research was doing the literary study and the field study. The population of this research was 51 respondents. All populations (105 respondents) became the sample of this research. The data analysis technique used in this research was the path analysis, t test, and F test. The result of the t test showed that the career development had a significant effect on the job satisfaction; the motivation had a significant effect on the job satisfaction; the career development had a significant effect on the motivation; the motivation had a significant effect on the job satisfaction; and, the job satisfaction had a significant effect on the career development and the work motivation.

Keywords: Career Development, Work Motivation, Job Satisfaction



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	v
PERSEMBAHAN.....	vi
MOTTO	vii
ABSTRAK	viii
PRAKATA.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	8
1.3.1 Ruang Lingkup Subjek	8
1.3.2 Ruang Lingkup Objek.....	8
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat	8
1.3.4 Ruang Lingkup Waktu.....	8
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	8
1.5.1 Bagi Penulis	8
1.5.2 Bagi Perusahaan.....	9
1.5.3 Bagi Institusi	9
1.6 Sistematika Penulisan	9
1.6.1 Bab I Pendahuluan	10

1.6.2 Bab II Landasan Teori.....	10
1.6.3 Bab III Metode Penelitian	10
1.6.4 Bab IV Hasil Dan Pembahasan	10
1.6.5 Bab V Kesimpulan Dan Saran	10

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2 Pengembangan Karir	12
2.2.1 Pengertian Pengembangan Karir	12
2.2.2 Jenis-jenis Pengembangan Karir	12
2.2.3 Faktor-faktor Pengembangan Karir	13
2.2.4 Manfaat Pengembangan Karir	13
2.2.5 Indikator Pengembangan Karir	15
2.3 Motivasi Kerja.....	17
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	17
2.3.2 Jenis-jenis Motivasi Kerja.....	18
2.3.3 Unsur-unsur Motivasi Kerja	19
2.3.4 Pendekatan-pendekatan Motivasi Kerja.....	19
2.3.5 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	20
2.3.6 Indikator Motivasi Kerja	20
2.4 Kepuasan Kerja	21
2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	21
2.4.2 Teori-teori Kepuasan Kerja.....	22
2.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	22
2.4.4 Indikator Kepuasan Kerja	23
2.5 Penelitian Terdahulu	23
2.6 Keterkaitan Variabel	27
2.7 Kerangka Pemikiran	28
2.8 Hipotesis.....	29

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	30
3.2 Sumber Data.....	30
3.2.1 Data Primer	30
3.2.2 Data Sekunder	31
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	31
3.4 Populasi dan Sampel	32
3.4.1 Populasi.....	32
3.4.2 Sampel.....	32
3.5 Variabel Penelitian	34
3.5.1 Variabel Independen	34
3.5.2 Variabel Dependen.....	34
3.6 Definisi Operasional variabel	34
3.7 Uji Persyaratan Instrumen.....	37
3.7.1 Uji validitas	37
3.7.2 Uji Reliabilitas	37
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data	38
3.8.1 Uji Normalitas.....	38
3.8.2 Uji Homogenitas	39
3.8.3 Uji Linieritas	39
3.9 Metode Analisis Data.....	40
3.9.1 Regresi Linier Berganda	40
3.10 Pengujian Hipotesis	41
3.10.1 Uji t	41
3.10.2 Uji f	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi data.....	43
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	43
4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden.....	45
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen	52

4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	52
4.3 Hasil Uji Reabilitas	55
4.4 Hasil Uji Instrumen Analisis Data	55
4.4.1 Hasil Uji Linieritas.....	55
4.4.2 Hasil Uji Normalitas	56
4.3.3 Hasil Uji Homogenitas.....	57
4.5 Hasil Pengujian Statistik	58
4.6 Hasil Determinasi.....	61

BAB VSIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan	64
5.2 Saran	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

1.3 Pengembangan Karir	6
2.5 Penelitian Terdahulu	23
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	34
3.3 Interpretasi nilai r Alpha Indeks Korelasi	38
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	44
4.3 Hasil Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir (X1).....	45
4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X2)	46
4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	47
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X1).....	51
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja(X2)	52
4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	53
4.9 Interpretasi nilai r Alpha Indeks Korelasi	54
4.10 Hasil Uji Reliabilitas	55
4.11 Hasil Uji Linieritas	55
4.12 Hasil Uji Normalitas	56
4.13 Hasil Uji Homogenitas	57
4.14 Hasil Uji t	58
4.15 Hasil Uji f.....	59
4.16 Hasil Uji Regresi Coefficients	60
4.17 Hasil Uji Regersi Model Summary	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.2 Profil Aspek Kepuasan Kerja	4
Gambar 2.7 Kerangka Pemikiran.....	37

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2** Jenis Kelamin Responden
- Lampiran 3** Pendidikan Responden
- Lampiran 4** Deskripsi Jawaban Responden dari variable X1, X2, dan Y
- Lampiran 5** Hasil Uji Validitas
- Lampiran 6** Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 7** Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 8** Hasil Uji Linieritas
- Lampiran 9** Hasil Uji Homogenitas
- Lampiran 10** Hasil Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 11** Hasil Uji Hipotesis Uji t
- Lampiran 12** Hasil Uji Hipotesis Uji f
- Lampiran 13** Hasil Uji Regresi Model Summary

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan dunia transportasi saat ini, berbagai transportasi mulai melakukan inovasi dari masa ke masa, baik itu pada transportasi darat, laut maupun udara dengan tujuan memberikan pelayanan yang lebih layak bagi masyarakat. Misalkan saja pada transportasi darat yang dahulu masih memanfaatkan tenaga manusia dan hewan yang kini sudah beralih menggunakan bahan bakar dan teknologi mesin dalam pengoperasiannya seperti motor, mobil, bus dan kapal. Begitu pula dengan transportasi laut, dahulu orang menggunakan perahu dan kapal layar untuk menyebrangi perairan namun seiring dengan berjalannya waktu dan didukung oleh teknologi yang semakin canggih, penggunaan tenaga mesin menjadi alternatifnya. Kapal-kapal laut yang menggunakan bahan bakar pun diciptakan. Kemudian pada transportasi udara yang kini sudah ada pesawat yang menjadi pilihan masyarakat dalam bertransportasi ke tempat yang jauh dengan lebih mengefisienkan waktu.

Salah satu inovasi transportasi darat khususnya transportasi massal (kereta api) yang melayani publik adalah Kereta Api yang mengacu pada sistem kereta yang cepat, nyaman, aman dan terjadwal serta dilengkapi dengan tempat pemberhenti yang sudah di tentukan (*stasiun*). Kereta Api merupakan salah satu upaya dalam pembangunan sistem transportasi di berbagai daerah dan provinsi di dunia dengan menggunakan kualitas pelayanan yang lebih baik.

Di dalam pencapaian tujuan Kereta Api tersebut, pencapaian tujuan perusahaan tak terlepas dari peran dan keikutsertaan setiap karyawan Kereta Api sebagai sumber daya manusia mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi yang berkaitan dengan pemberian pelayanan kepada setiap penumpang kereta api. Karyawan

merupakan aset paling penting yang harus dimiliki dan dipelihara oleh organisasi dan harus diperhatikan kesejahterannya dalam manajemen. (Samsudin, 2005:21) Salah satu langkah perusahaan dalam memperhatikan kesejahteraan karyawan dapat ditunjukkan dengan meningkatkan kepuasan karyawannya, Gilmer (Sutrisno,2009:77) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat ditinjau dari kesempatan yang diberikan perusahaan seperti pengembangan karir. Jenjang karir karyawan menuju ke jabatan yang lebih tinggi pada Unit Usaha Kereta Api berdasarkan pada prestasi kerja.

Biasanya orang akan merasa puas terhadap pekerjaannya, apabila apa yang ia kerjakan itu dianggap telah memenuhi harapannya. Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh motivasi kerja, gambaran yang akurat tentang hubungan ini menurut Anoraga (2001) apabila seseorang mendambakan sesuatu, maka itu berarti bahwa dia memiliki suatu harapan, dan dengan demikian ia termotivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Jika harapannya ia terpenuhi, maka ia akan merasa puas. Hal ini di dukung oleh hasil penelitian dari Nugroho dan Kunartinah (2012) dan Sapila (2013) yang mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu (Munadar, 2010). Motivasi menurut Robbins (2002) adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya dalam memenuhi kebutuhan individual. Pada umumnya individu yang dibutuhkan oleh organisasi adalah individu yang bekerja dengan motivasi tinggi.

Pemberian motivasi menjadi dua faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja setiap karyawan. Pemberian motivasi sangat penting dilakukan karena biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan mereka akan terus berusaha

bekerja dengan baik. Begitupun sebaliknya, karyawan yang kepuasan kerjanya rendah cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang membosankan sehingga mereka bekerja dengan terpaksa dan hasil yang didapatkan tidak maksimal.

Dalam perusahaan, pengembangan karir dan pemberian motivasi tentulah bukan pekerjaan sederhana. Apalagi jika perusahaan tersebut memiliki banyak karyawan dalam jumlah besar dan dari berbagai latar belakang budaya, usia, dan pendidikan berbeda-beda.

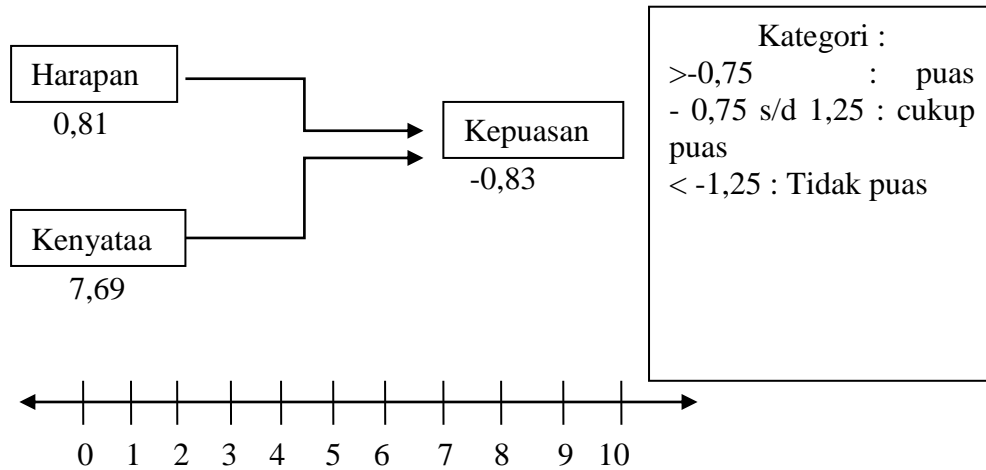
Perusahaan besar tidak menutup kemungkinan memiliki banyak masalah di dalamnya. Hasil penelitian yang di dapat di PT. Kereta Api (persero) terdapat masalah yang menyangkut manajemen sumber daya manusia (SDM) sebagai karyawan dalam perusahaan yang disebabkan karena sebagai individu yang memiliki perbedaan skill, emosi, motivasi, mental dan spiritual. Dalam PT. Kereta Api (persero), faktor-faktor manusiawi pada diri karyawan tersebut akan berkembang menjadi permasalahan yang kompleks.

Dalam rangka mengetahui tingkat kepuasan kerja secara rutin KERETA API melaksanakan survei dijadikan acuan untuk menyusun langkah-langkah transformasi yang strategik di tingkat organisasi atau korporat hingga ke upaya pembenahan maupun peningkatan produktivitas di tingkat grup/kelompok dan individu.

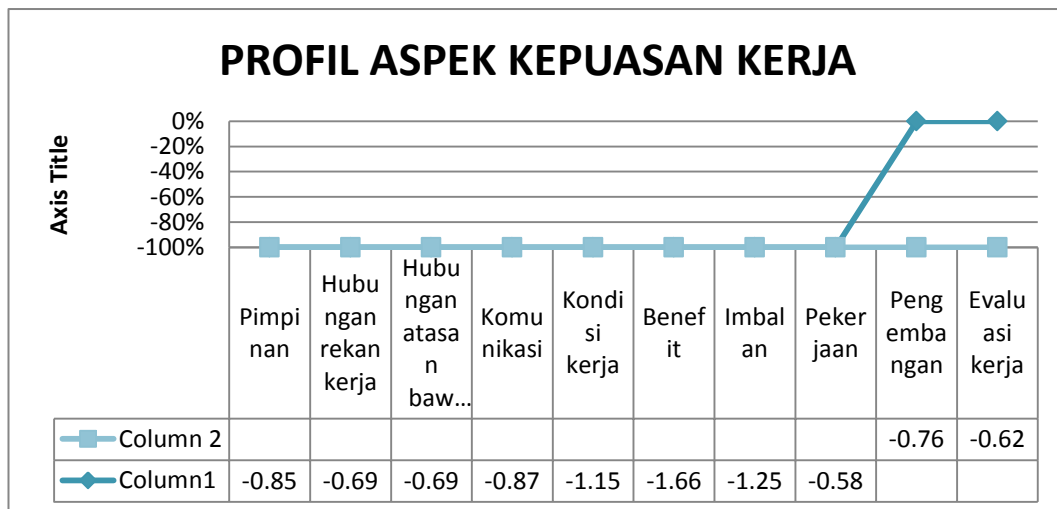
Untuk mendapatkan hasil untuk kepuasan kerja para karyawan PT. KAI mengukur melalui indeks kepuasan kerja karyawan, profil aspek kepuasan karyawan, dan survei kepada para pelanggan.

Berikut ini adalah hasil survei kepuasan kerja karyawan PT.KAI :

TABEL 1.1
HASIL SURVEI KEPUASAN KERJA PT.KERETA API TAHUN 2015



TABEL 1.2
PROFIL ASPEK KEPUASAN KERJA



Survei Secara Ringkas Mencangkup Hasil Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja KAI pada tahun 2015			
	Aspek Kepuasan tertinggi		Aspek Kepuasan Terendah
-0.58	Pekerjaan	-1.66	Benefit
-0.59	Hubungan atasan bawahan	-1.25	Imbalan
-0.62	Evaluasi kerja	-1.15	Kondisi Kerja

Sumber : PT.Kereta Api (persero)

Data keseluruhan dari kepuasan karyawan, bahwa jumlah kondisi kerja karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan. Terlihat dari table aspek kepuasan kerja, bahwa kepuasan kerja -1,15 terdapat di kondisi kerja karyawan. Kondisi kerja sangat penting dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan, dan kondisi kerja juga berpengaruh terhadap pengembangan karir. Kondisi kerja sebaiknya di perhatikan dan di beri motivasi kepada karyawan yang memiliki kondisi kerja yang tidak baik.

Pengembangan karir PT. KERETA API SUB. DIVISI REGIONAL IV TANJUNG KARANG menggunakan sistem 70:20:10 dimana 70% merupakan pengalaman di lapangan, 20% melalui rekan kerja dan 10% dari proses pembelajaran. Pengembangan karir diarahkan dengan mengintegrasikan seluruh unit kerja di lingkungan SDM, diantaranya, Unit Pengembangan Organisasi, Unit Asesment dan Human Resources Development, Unit Personal Care dan Control, Unit Pendidikan dan pelatihan dan Unit Kesehatan. Dengan melibatkan seluruh stakeholder tersebut, maka pelaksanaan pengembangan karir menjadi suatu sistem yang terintegrasi dengan baik.

Dalam program pengembangan karir, KERETA API menetapkan bahwa pekerja yang hendak naik jabatan harus melewati *fit and proper test* yang di dalamnya mengandung enam unsur kategori diantaranya *psikotest, case study, leaderless group discussion*, wawancara dan makalah.

Berikut ini merupakan tahap program pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang disusun secara berjenjang mulai dari pengembangan kompetensi dasar hingga tahap pengembangan professional.

TABEL 1.3
PENGEMBANGAN KARIR

Program Pengembangan Manajerial		Program Pengembangan Profesional	
Umum	Khusus	Ahli	Program Pengembangan Komersial
EDP	KA DAOP	Terdepan	
MDP 3	KS	Menengah	
MDP 2		Awal	
MDP 1			
Formasi Pribadi yang aktif	Pengembangan Perusahaan		Dokumen Pribadi Kereta api

Sumber : PT. Kereta Api (Persero)

Pengembangan Karir di PT. Kereta Api dilakukan dengan metode Pelatihan Program Pengembangan Manajerial dan Pengembangan Profesional. Yang Dimana Pengembangan Manajerial untuk jabatan yang Program Pengembangan Manajerial khusus yang memiliki jabatan yang lebih tinggi sedangkan Program Pelatihan Pengembangan untuk karyawan menengah, teratas, dan karyawan dasar (karyawan baru).

Pengembangan dan pelatihan untuk meningkatkan dan memotivasi karyawan agar mencapai kepuasan dalam melakukan suatu pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada seluruh karyawan.

Motivasi yang diberikan oleh manajer atau atasan kepada karyawan Motivasi Transformasional. Dimana motivasi tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan untuk pengembangan karir. Apa bila terdapat karyawan yang kurang merasa puas terhadap suatu pekerjaan atau tidak puas dengan perlengkapan alat-alat untuk bekerja., maka akan di musyawarahkan oleh para manajer kepada karyawan untuk mengetahui apa permasalahan yang dihadapi oleh para karyawan yang membuat mereka merasa tidak puas dan yang membuat mereka bias mengembangkan karir mereka dengan cara memberikan pelatihan yang cukup untuk para karyawan yang memiliki karir yang kurang baik untuk bekerja termasuk memberikan pelatihan dan pengembangan kepada para pegawai yang baru.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. KERETA API (PERSERO) SUB. DIVISI IV TANJUNG KARANG”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana kepuasan kerja karyawan PT. KERETA API (PERSERO)?
- b. Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. KERETA API (PERSERO)?
- c. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. KERETA API (PERSERO)?

- d. Bagaimana hubungan pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. KERETA API (PERSERO)?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

a. Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah pengembangan karir, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, karyawan PT. Kereta Api (Persero).

b. Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah PT. Kereta Api (Persero).

c. Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini adalah Lokasi penelitian dilakukan di Kantor KTI Tanjung Karang Pusat. Hal ini karena responden dari kuisioner yang disebarkan merupakan pegawai PT. KERETA API (PERSERO) yang sebagian besar di Kantor KTI Tanjung Karang.

d. Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu penelitian adalah bulan November 2016 s.d. Februari 2017.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan karir dan smotivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. KERETA API (PERSERO).
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. KERETA API (PERSERO).

1.5 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

- a. Penelitian yang dilakukan sebagai syarat kelulusan program pendidikan Strata I Manajemen di IBI Darmajaya Bandar Lampung.
 - b. Menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia. Dan juga membuktikan secara ilmiah bagaimana Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Kereta Api (Persero) SUB. DIVISI REGIONAL IV TANJUNG KARANG.
2. Bagi IBI Darmajaya
Sebagai referensi tambahan bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.
 3. Bagi Perusahaan dan Masyarakat
 - a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna terutama sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan pengoptimalan kinerja perusahaan sehingga tercapainya visi dan misi perusahaan.
 - b. Penelitian ini dapat memberi informasi kepada pihak perusahaan akan seberapa besar pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Kereta Api (Persero) SUB. DIVISI REGIONAL IV TANUNG KARANG.
 - c.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran penulisan dalam penelitian ini, berikut ini merupakan sistematika penulisan yang berisi informasi umum yang akan dibahas di setiap babnya.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pendahuluan berisi latar belakang mengenai hubungannya dengan pengembangan karir, motivasi kerja serta kepuasan kerja. Dengan latar belakang tersebut. Selanjutnya bab ini menjelaskan tentang tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini merupakan bagian yang berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar acuan teori bagi penelitian. Pada bab ini diuraikan mengenai masing-masing variabel independen yaitu pengembangan karir, motivasi kerja dengan variabel dependennya yaitu kepuasan kerja, serta terdapat kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab metode penelitian menjelaskan variabel penelitian dan definisi operasional penelitian. Selain itu, bab ini juga menjelaskan populasi dan penentuan sampel, jenis dan sumber data, serta metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini. Selanjutnya menerangkan metode analisis yang digunakan untuk menganalisis hasil pengujian sampel.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab hasil dan pembahasan menjelaskan deskripsi objek penelitian dan pembahasan setiap variabel independen. Bab ini juga menjelaskan statistik deskriptif variabel dan hasil analisis data yang terdiri dari pengujian asumsi klasik dan pengujian hipotesis.

Bab V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab penutup berisi kesimpulan penelitian yang didapat dari pembahasan bab IV. Dengan diperolehnya kesimpulan dalam penelitian ini, maka bab ini juga memberikan penjelasan mengenai implikasi penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan dalam Indah Puji Hartatik (2014,p.13) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dari definisi tersebut, Hasibuan tampaknya memberikan penekanan bahwa MSDM adalah sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja. Dalam melakukan kegiatan MSDM, tidak hanya seorang pemimpin mengetahui potensi pegawainya, namun lebih pada cara seorang pemimpin mendesain sebuah formulasi tertentu yang diaplikasikan pada SDM yang ada, sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Menurut Bangun Wilson (2012,p.4) salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka panjang pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya.

Menurut Moses N.Kiggundu dalam Indah Puji Hartatik (2014,p.14) MSDM adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif.

Dari beberapa definisi MSDM menurut para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa manusia atau pegawai berperan penting dalam pekerjaan yang diberikan oleh para atasan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.2 Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Dessler dalam Indah Puji Hartatik (2014,p.138) pengembangan karir adalah sebagian serangkaian aktivitas sepanjang hidup (seperti workshop) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pencapaian karir seseorang.

Menurut Handoko (2006, p.123) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai mengembangkan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011, p.77) pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Menurut Komang, Mujiati, Wayan dalam Sunyoto (2012, p.183) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Dari beberapa definisi pengembangan karir menurut para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa aktivitas pegawai untuk mencapai suatu rencana karir dan mengembangkan karir untuk masa depan mereka di perusahaan.

2.2.1 Jenis-jenis Pengembangan Karir

Menurut Dessler dalam Indah Puji Hartatik (2014, p.142) pengembangan karir dapat dibedakan menjadi tiga, yaitu :

1. Individual
 1. Mengemban tanggung jawab atas karir sendiri.
 2. Menilai minat, keahlian, dan nilai-nilai.

3. Mencari informasi karir dan sumber daya.
 4. Menyusun tujuan dan perencanaan karir.
 5. Memanfaatkan kesempatan pengembangan.
 6. Membicarakan kepada atasan tentang karir individu.
 7. Mengikuti rencana karir yang realities.
2. Manajer/Pimpinan
 1. Memberikan umpan balik pada waktu yang tepat.
 2. Memberikan dukungan dan penugasan yang membangun.
 3. Berpartisipasi dalam diskusi pengembangan karir.
 4. Mendukung rencana pengembangan karir.
3. Organisasi
 1. Mengkomunikasikan misi, kebijakan, dan prosedur.
 2. Menyediakan pelatihan dan kesempatan pengembangan.
 3. Memberikan informasi karir dan program karir.
 4. Menawarkan berbagai jenis pilihan karir.

2.2.3 Faktor-faktor Pengembangan Karir

Menurut Hasto Joko Nur Utomo dan M.Yani (2012, p.107) yaitu terdiri atas beberapa hal :

1. Prestasi kerja
2. Eksposur
3. Jaringan kerja (Net Working)
4. Pengunduran diri
5. Kesetiaan pada organisasi
6. Pembimbing dan sponsor
7. Pengalaman internasional

2.2.4 Manfaat Pengembangan Karir

Menurut Martoyo dalam Indah Puji Hartatik (2014, p.139) perencanaan karir sebagaimana telah diuraikan sebelumnya jelas sangat bermanfaat, tidak hanya bagi para karyawan atau anggota organisasi sendiri secara keseluruhan. Berbagai manfaat perencanaan karir dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Mengembangkan karyawan yang dapat dipromosikan (potensial). Ini berarti, perencanaan karir membantu mengembangkan suplai karyawan internal, terutama mereka yang potensial.
2. Menurunkan perputaran karyawan (*turnover*). Perhatikan terhadap karir individual dalam perencanaan karir yang ditetapkan dapat meningkatkan loyalitas pada organisasi. Dengan demikian, memungkinkan menurunkan turnover atau perputaran karyawan di dalam organisasi bersangkutan.
3. Mengungkap potensi karyawan. Dengan adanya perencanaan karir yang jelas dan mantap, dapat mendorong para karyawan secara individual maupun kelompok untuk mengali kemampuan potensial masing-masing dalam mencapai sasaran-sasaran karir yang diinginkan.
4. Mendorong pertumbuhan. Perencanaan karir yang baik dapat mendorong semangat kerja karyawan untuk berkembang. Dengan demikian, motivasi karyawan dapat dipelihara.

2.2.5 Indikator Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2004, p.207) berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut :

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir. Perlakuan yang adil itu hanya bias terwujud apabila criteria promosi didasarkan pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

2. Keperdulian para atasan langsung. Para karyawan umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing. Sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi-potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan.
3. Informasi tentang berbagai peluang promosi. Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pekerja akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan, untuk dipromosikan tidak diterapkan dalam organisasi.
4. Minat untuk dipromosikan. Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pekerja untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang pekerja memperhitungkan berbagai faktor usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang. Pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai variabel lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang mengembangkan karirnya.
5. Tingkat kepuasan. Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak

selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa, karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang pekerja “puas” apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karir nya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya. Tegasnya, seseorang bias puas karena mengetahui bahwa apa yang dicapainya itu sudah merupakan hasil yang maksimal.

2.3 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut J. Stanton dalam Indah Puji Hartati (2014, p.161) mengemukakan bahwa suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi dan berorientasi pada tujuan individu dalam mencapai rasa puas.

Menurut Robert L.Mathis dalam Rosleny Marliani (2015, p.220) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Robbins (2008, p.222-223) mendefinisikan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuannya.

Menurut Edwin B. Flippo dalam Indah Puji Hartatik (2014, p.161) motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Dari beberapa definisi Motivasi Kerja menurut para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki.

2.3.1 Jenis-jenis Motivasi Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam Rosleny Marliani (2015, p.221) motivasi kerja dibagi menjadi dua, yaitu

1. Motivasi positif, yaitu motivasi yang diberikan manajer untuk memotivasi atau merangsang karyawan bawahan dengan memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi sehingga meningkatkan semangat untuk bekerja.
2. Motivasi negative, yaitu motivasi yang diberikan manajer kepada karyawan bawahan agar bekerja dengan sungguh-sungguh dengan memberikan hukuman. Dalam jangka waktu pendek, hal ini akan meningkatkan semangat kerja karena karyawan tidak ingin mendapatkan hukuman. Akan tetapi, dalam jangka waktu panjang, hal tersebut akan menimbulkan dampak buruk.

2.3.2 Unsur-unsur Motivasi

George dan Jones (2005, p.175) menyatakan bahwa unsure-unsur motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Arah perilaku (*direction of behavior*), yaitu di dalam bekerja, ada banyak perilaku yang dapat dilakukan oleh karyawan. Arah perilaku (*direction of behavior*) mengacu pada perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja banyak pilihan perilaku yang dapat mereka jalankan baik tepat maupun tidak.
2. Tingkat usaha (*level of persistence*), yaitu hal ini mengacu pada suatu masalah, rintangan atau halangan dalam bekerja seberapa keras seorang karyawan tersebut terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang dipilih.

2.3.3 Pendekatan-pendekatan Motivasi

Dalam perkembangannya, motivasi dapat dipandang menjadi empat pendekatan, antara lain :

1. Pendekatan tradisional

Pendekatan tradisional (*traditional approach*) pertama sekali dikemukakan oleh Frederick W. Taylor dalam Prof. Dr. Wilson Bangun (2012, p.314). dalam model ini yang menjadi titik beratnya adalah pengawasan (*controlling*) dan pengarahan (*directing*). Pada pendekatan ini, manajer menentukan cara paling efisien untuk pekerjaan berulang dan motivasi karyawan dengan sistem insentif upah, semakin banyak yang dihasilkan maka semakin besar upah yang diterima.

2. Pendekatan hubungan manusia

Pendekatan hubungan manusia (*human relation model*) selalu dikaitkan dengan pendapat Elton Mayo dalam Prof. Dr. Wilson Bangun (2012, p.314) menemukan bahwa kebosanan dan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi.

3. Pendekatan sumber daya manusia

Para pencetus teori lainnya seperti Mc.Gregor dan ahli lainnya dalam Prof. Dr. Wilson Bangun (2012, p.314) melontarkan kritis kepada model hubungan manusia dengan mengatakan konsep tersebut hanya merupakan pendekatan yang lebih canggih untuk memanipulasi karyawan.

2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi karyawan dalam perusahaan. Menurut Rivai (2009, p.838) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu :

1. Kemungkinan untuk berkembang
2. Jenis pekerjaan
3. Apakah mereka merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja

2.3.5 Indikator Motivasi Kerja

Menurut V. Rivai (2005, p.456) indikator mengenai motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Rasa aman dalam bekerja

Rasa aman karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga tidak ada kendala yang berarti yang dapat mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja.

2. Mendapatkan gaji yang adil

Mendapatkan imbalan yang sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan dan kesesuaian gaji standar kerja dengan beban tugas yang diberikan.

3. Lingkungan kerja yang menyenangkan

Lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan untuk melaksanakan kerja atau tugas dengan baik sehingga karyawan bekerja dengan lingkungan yang menyenangkan.

4. Penghargaan atas hasil kerja

Penghargaan atas hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan, sehingga membuat karyawan merasa dihargai.

2.4 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Susilo Martoyo dalam Indah Puji Hartatik (2014, p.223) kepuasan kerja adalah pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut David dan Newstrom dalam Rosleny Marlioni (2015, p. 243) kepuasan kerja adalah sebagai seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Menurut Hasibuan (2014, p.13) kepuasan kerja adalah perasaan yang dinikmati dalam pekerjaan, penempatan, perlakuan atasan, hubungan dengan rekan kerja dan kondisi lingkungan kerja yang baik.

Menurut Wexly dan Yukl dalam Wilson Bangun (2012, p.327) kepuasan kerja adalah merupakan generasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya, bermacam-macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.

Dari beberapa definisi menurut para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja yang meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai penting pekerjaan.

2.4.1 Teori-teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yukl dalam Prof. Dr. Wilson Bangun (2012, p.328) membatasi penggunaan teori tentang kepuasan kerja, yaitu :

1. Teori Ketidak Sesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Porter pada tahun 1961, yang mendefinisikan bahwa *job satisfaction is the difference between how much of something there should be and how much there "is now"*. Setiap orang menginginkan agar sejumlah pekerjaan yang telah disumbangkan kepada pemberi kerja akan dihargai sebesar yang diterima secara kenyataan.

2. Teori Keadilan (*equity theory*)

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Zaleznik pada tahun 1958, kemudian dikembangkan oleh Adams pada tahun 1963. Teori ini menunjukkan kepada

seseorang merasa puas atau tidak puas atas suatu situasi tergantung pada perasaan adil (*equity*) atau tidak adil (*inequity*).

3. Teori dua faktor

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg pada tahun 1959. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan "*dissatisfier*" atau "*hygiene factors*" dan yang lain dinamakan "*satisfier*" atau "*motivators*".

2.5.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada dasarnya dapat menjadi dua bagian yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik atau faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri seperti harapan dan kebutuhan individu tersebut. Sedangkan, faktor ekstrinsik atau faktor yang berasal dari luar diri karyawan antara lain kebijakan perusahaan, kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian, dan sebagainya.

Menurut Usman (2010, p.497) kepuasan kerja dilator belakang oleh faktor-faktor , yaitu :

1. Imbalan Jasa
2. Rasa Aman
3. Pengaruh Antar Pribadi
4. Kondisi Lingkungan Kerja
5. Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri

2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Burt dalam Anaroga (2009, p.98) indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja adalah :

1. Lingkungan, terdiri dari tingkat pekerjaan, isi pekerjaan, pimpinan yang penuh perhatian, kesempatan promosi, interaksi social dan bekerja dalam kelompok.

2. Faktor Individual, terdiri dari jenis kelamin, lamanya bekerja, dan tingkat pendidikan.
3. Rasa aman merupakan situasi tenang dalam bekerja, rasa bebas dari tekanan, jaminan dan kelangsungan pekerjaan.
4. Kondisi kerja, merupakan kenyamanan ruang kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi aktivitas kerja, luas sempitnya ruangan, pergantian udara, ruangan yang terbuka dan ketenangan bekerja.
5. Waktu istirahat, maksudnya adalah istirahat yang resmi diberikan perusahaan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Pada dasarnya penelitian terdahulu di bidang manajemen sumber daya manusia dapat digunakan untuk menjadi dasar penelitian yang bersifat untuk mengembangkan atau menguji ulang dari hasil yang telah diperoleh. Dan apakah mempunyai hasil yang sama dengan hasil sebelumnya dan hasil setelah diuji pada waktu yang berbeda, pengujian tersebut bermanfaat untuk memperkuat hasil yang diperoleh dari sebelumnya.

Berdasarkan penelusuran atau pencarian tentang penelitian sebelumnya mengenai variabel pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan telah dapat diperoleh informasi skripsi ini yang mempunyai pokok hamper sama. Berikut ini rangkuman penelusuran tersebut adalah sebagai berikut:

TABEL 2.1
PENELITIAN TERDAHULU

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
<p>1. Audra Bianca, Putri B. Katili, dan Shanti K.Anggaeni, Tahun 2013, Universitas Sultan Agung Tirtayasa</p>	<p>Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode Structural Equation Modelling.</p>	<p>Hasil yang di dapat dari nilai t-value semua menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dari masing- masing variabel yang diukur.</p>
<p>2. Florida Dessy Putri Sanuddin, dan A.M Rosa Widodo, Tahun 2013, Universitas Atma Jaya Yogyakarta</p>	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa</p>	<p>Hasil windows 18.0 menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, dari hasil uji t, variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh paling dominan bila dibandingkan dengan motivasi kerja. Korelasi atau relasi antara satikator kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. Semen Tonasa sama dengan ($r = 0,365$) dan</p>

		koefisien determinasi atau r-square adalah angka 0,133
3. Abda Alif, Tahun 2015, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta	Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OBC) dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada perusahaan Terminal LPG.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, pengembangan karir tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap

		perilaku warga organisasi, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap warga organisasi, lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap warga organisasi, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi dan lingkungan kerja melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh positif perilaku warga organisasi.
--	--	--

2.6 Keterkaitan Variabel

2.6.1 Hubungan Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja

Produktivitas karyawan yang ada pada perusahaan dapat meningkat maka harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Meningkatkan produktivitas terletak pada pengelolaan manajemen, dimana manajemen yang akan menjalankan program-program perusahaan.

Dengan demikian penelitian mengenai Pengaruh Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pernah dilakukan oleh Dudung Abdullah, Tahun 2016 dapat dikemukakan bahwa pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6.2 Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja

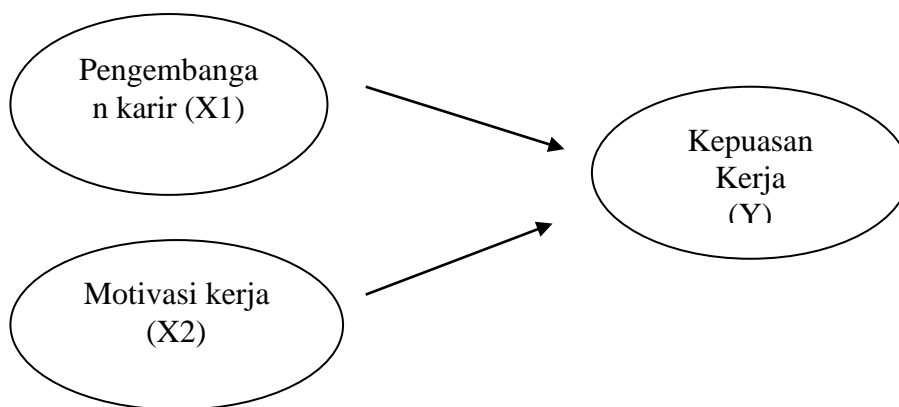
Kenny dalam penelitiannya yang berjudul pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Parit Padang Global. Hasil menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja, secara parsial memengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Parit Padang Global. Dengan demikian penelitian mengenai Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode Structural Equation Modelling yang dilakukan oleh Iqbal Kurnia, Dahnil Djohar, Ice Kamela dalam Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Tahun 2015 dapat dikemukakan bahwa pengembangan karir dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

2.6.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi sangat penting bagi seorang pegawai sebab melalui motivasi seseorang akan menggerakkan dan mengendalikan perilaku. Dengan adanya motivasi akan dapat memberikan dorongan kepada seorang pegawai untuk mengambil suatu tindakan yang dikendalikan.

Dengan demikian penelitian mengenai Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OBC) dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada perusahaan Terminal LPG, Tahun 2015 dapat dikemukakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini mendukung teori diskrepansi dimana seorang karyawan merasa puas bila kondisi yang actual sesuai dengan harapan atau yang diinginkan.

2.6 Kerangka Pemikir



Variabel bebas ini adalah pengembangan karir (X1). Pengembangan karir adalah suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y). Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja yang meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai penting pekerjaan. Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X2). Motivasi kerja adalah keinginan yang terdapat pada diri sendiri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

2.8 Hipotesis

1. Hipotesis pertama, pengembangan karir (X1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Kereta Api (persero).
2. Hipotesis kedua, variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Kereta Api (persero).
3. Hipotesis ketiga pengembangan karir, dan motivasi secara serempak terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kereta Api (persero).

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah proses pengumpulan data dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu dan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dalam Prof. Dr. Sugiyono (2015, p.13) adalah sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

1.2 Sumber Data

Menurut Prof.Dr.Sugiyono (2016, p.21) pengumpulan data adalah data asli yang dikumpulkan untuk menjawab masalah risetnya secara khusus. Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil kuesioner yang di bagikan kepada pegawai PT. Kereta Api (persero).

1.2.1 Data Primer

Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jajak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil pengujian yang dibagikan secara langsung kepada karyawan PT. Kereta Api (persero).

1.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah merupakan data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain bukan oleh peneliti sendiri untuk tujuan yang lain artinya data yang diperoleh dari pihak kedua. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dengan cara wawancara dengan pihak karyawan PT. Kereta Api (persero) Sub. Divisi Regional IV Tanjung Karang.

1.3 Metode Pengumpulan Data

Menurut Prof. Dr. Sugiyono (2010, p.401) dalam penelitian ini akan dilakukan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu :

1. Pengumpulan data dengan wawancara (interview)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden kecil/sedikit.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada karyawan PT. Kereta Api (persero) untuk dijawabnya.

3. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner.

- a. Skala pengukuran penelitian ini yang digunakan adalah likert. Pengukuran

untuk variabel independent dan dependent menggunakan teknik scoring

untuk memberikan nilai pada setiap alternative jawaban sehingga data

dapat dihitung.

Tabel 3.1
Instrumen Skala Likert

Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Prof.Dr. Sugiyono (2010, p.115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah 105 karyawan dan sirkulasi di PT. Kereta Api (Persero)

3.4.2 Sampel

Menurut Prof.Dr. Sugiyono (2010, p.116) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Untuk menentukan besarnya sampel tersebut bisa dilakukan secara statistic maupun berdasarkan estimasi penelitian, selain itu juga perlu diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus representative artinya segala karakteristik populasi hendaknya tercermin dalam sampel yang dipilih.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak member peluang kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk

dipilih. Karena pengguna tidak mudah untuk ditemukan makna, sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel secara sengaja sesuai dengan ciri-ciri tersebut, antara lain : 1. Karyawan yang memakai seragam PT. Kereta API (Persero), 2. Memakai tanda pengenal sebagai karyawan PT. Kereta Api (Persero). (Prof.Dr. Sugiyono, 2010, p.118).

Penelitian menggunakan rumus penentuan ukuran sampel yang dinyatakan oleh *Slovin* (Yunada Arpan, 2017, p.47). dalam penelitian ini sampel menggunakan rumus *Slovin*, yaitu :

$$n = \frac{N}{(1+Ne^2)}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran tidak telitian yang masih dapat ditolelir sebesar 1-15%

Berdasarkan rumus diatas, maka besarnya sampel yang harus diambil adalah :

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{(1+Ne^2)} \\ &= \frac{105}{1+105(0,1)^2} \\ &= \frac{105}{2,05} \\ &= 51 \text{ karyawan} \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka sampel yang di butuhkan dalam penelitian ini adalah sejumlah 51 sampel.

3.5 Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (variabel independent) merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dan dalam penelitian ini adalah Pengembangan Karir (X1), Motivasi Kerja (X2).
2. Variabel Terikat (variabel dependent) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Menurut Prof.Dr. Sugiyono (2010, p.58) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan.

Tabel 3.2
Variabel Penelitian dan Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Pengembangan karir (X1)	Menurut Dessler dalam Indah Puji Hartatik (2014,p.138) pengembangan karir adalah	Pengembangan karir pada perusahaan sangat penting karena untuk meningkatkan	1. Perlakuan yang adil dalam berkarir. 2. Keperdulian para atasan langsung	Likert

	<p>sebagian serangkaian aktivitas sepanjang hidup (seperti workshop) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan, dan pencapaian karir seseorang.</p>	<p>karir para pegawai.</p>	<p>3. Informasi tentang berbagai peluang promosi</p> <p>4. Minat untuk dipromosikan</p> <p>5. Tingkat kepuasan</p>	
<p>Motivasi Kerja (X2)</p>	<p>Menurut Robert L.Mathis dalam Roslery Marliani (2015, p.220) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi</p>	<p>motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk</p>	<p>1. Rasa aman dalam bekerja</p> <p>2. Mendapatkan gaji yang adil</p> <p>3. Lingkungan kerja yang menyenangkan</p> <p>4. Penghargaan atas hasil kerja</p>	<p>Likert</p>

	individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.	mencapai suatu tujuan yang dikehendaki.	5. Kebutuhan Terpenuhi	
Kepuasan Kerja (Y)	Menurut David dan Newstrom dalam Rosleny Marliani (2015, p. 243) kepuasan kerja adalah sebagai seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.	Kepuasan Kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja yang meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai penting pekerjaan.	1. Lingkungan 2. Faktor Individual 3. Rasa aman merupakan situasi tentram dalam bekerja 4. Kondisi kerja 5. Waktu istirahat	Likert

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

Dalam penelitian ini yang diukur adalah variabel X yaitu Pengembangan Karir (X1), variabel (X2) Motivasi Kerja, dan variabel (Y) kepuasan kerja. Uji persyaratan instrument penelitian menguji validitas dan reliabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto dalam Yunada Arpan (2017, p.11) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument. Sesuatu instrument yang valid berarti memiliki validitas rendah. Hal ini membuat peneliti menguji validitas dengan kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. Kereta Api (Persero). Dalam uji ini sampel ini yang di pakai hanya 25 responden. Uji validitas dalam penelitian ini, menggunakan *product moment* pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 22.0.

Kriteria uji validitas instrument ini adalah :

Menentukan nilai probabilitas (sig) pada nilai α sebesar 0,05% (5%).

Jika π^2 persamaan tersembunyi $>$ π^2 persamaan tersembunyi maka H_0 ditolak H_a diterima.

Jika π^2 persamaan tersembunyi $<$ π^2 persamaan tersembunyi maka H_0 diterima H_a tolak.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto dalam Yunada Arpan (2017, p.12) reliabilitas instrument menggambarkan pada kemantapan dan kejelasan alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi atau dapat dipercaya apabila alat ukur tersebut stabil (*ajeg*) sehingga dapat diandalkan dan dapat digunakan untuk meramalkan. Untuk mengukur ketepatan alat ukur, digunakan pengujian kerealibilitas kuisisioner digunakan rumus Cronbach Alpha 0,05.

Uji reliabilitas pada penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 22.0. (*Statistical Program and Service Solution*).

Uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha cronbach*.

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks korelasi :

Tabel 3.3

NILAI R ALPHA

Interval Koefisien	Interpretasi
0,800 – 1,00	Tinggi
0,600 – 0,800	Cukup
0,400 – 0,600	Agak Rendah
0,200 – 0,400	Rendah
0,000 – 0,200	Sangat Rendah

Sumber : Arikunto dalam Yunada Arpan (2017, p.13)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga kesimpulan peneliti yang diambil dari jumlah sampel bias dipertanggung jawabkan. Uji normalitas pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 22.0

Rumusan hipotesis :

Ho : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal.

Kriteria pengambilan keputusan :

Apabila $Sig < 0,05$ maka Ho ditolak (distribusi sampel tidak normal).

Apabila $Sig > 0,05$ maka Ho diterima (distribusi sampel normal).

3.8.2 Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah data sampel yang diambil dari populasi bervariasi homogeny atau tidak. Uji homogenitas pada penelitian ini penulis menggunakan SPSS 22.0.

Rumusan Hipotesis :

Ho : Varians populasi adalah homogen.

Ha : Varians populasi adalah tidak homogen.

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika probabilitas (Sig) < alpha (0,05) maka Ho ditolak.

Jika probabilitas (Sig) > alpha (0,05) maka Ho diterima.

3.8.3 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji linieritas pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 22.0.

Rumusan Hipotesis :

Ho : Model regresi berbentuk linear

Ha : Model regresi tidak berbentuk linear.

1. Jika probailitas (sig) > 0,05 maka Ho diterima.
2. Jika probailitas (sig) < 0,05 maka Ho ditolak.

3.8.4 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (dependen) yang lainnya. Dalam analisis regresi berganda, maka akan terdapat dua atau lebih variabel bebas tergantungnya. Pendugaan tersebut akan

dipertanggung jawabkan. Apabila tidak terjadi adanya hubungan yang liner diantara variabel independen.

Kriteria pengujian :

1. Ho : tidak terdapat hubungan antara variabel independen
Ha : terdapat hubungan antara variabel independen.
2. Jika nilai VIF ≤ 10 maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai VIF ≥ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
3. Jika nilai tolerance $\leq 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas.
Jika nilai tolerance $\geq 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.
4. Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk melakukan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*).

3.9 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2010, p.206) analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3.9.1 Regresi Linier Berganda

Di dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikator yaitu Pengembangan Karir (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y) yang mempengaruhi variabel lainnya maka dalam penelitian ini menggunakan SPSS 22.0. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y : Kepuasan Kerja

X1 : Pengembangan Karir

X2 : Motivasi Kerja

A : Konstanta

b1, b2 : Koefesien regresi

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t

Pengaruh Pengembangan Karir (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Ho : Pengembangan karir (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Kereta Api (Persero).

Ha : Pengembangan karir (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Kereta Api (Persero).

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Ho : Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT. Kereta Api (Persero).

Ha : Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT. Kereta Api (Persero).

Kriteria pengujian dilaukan dengan :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima.

3.10.2 Uji f

1. Pengaruh Pengembangan karir (X1) dan Motivasi kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Ho : Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan PT.Kereta Api (Persero).

Ha : Pengembangan karir (X1) dan Motivasi kerja (X2) berpegaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Kereta Api (Persero).

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Membandingkan hasil perhitungan f dengan kriteria sebagai berikut :
 - a. Jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.
 - b. Jika nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Menentukan nilai titik kritis untuk F table pada $db_1 = k$ dan $db_2 = n-k-1$
3. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

1.1 Deskripsi Data

Deskripsi data untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang umum atau generalisasi. PT. Kereta Api merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa atau transportasi yang berlokasi di Tanjung Karang Pusat. Jalan Teuku Umar No.23, Pasar Gintung, Tanjung Karang Pusat, Kota Bandar Lampung, yang menyediakan jasa transportasi untuk provinsi Lampung ke Sumatera Selatan. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian di lihat dari karakteristik antara lain :

1.1.1 Karakteristik Umum Responden

Karakteristik responden yang diteliti dikelompokan berdasarkan jenis kelamin

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengelompokan jenis kelamin menjadi Laki-Laki (L) dan Perempuan (P) dari 51 responden yang mengisi kuesioner didapatkan hasil sebagai berikut :

TABEL 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	%
Laki-Laki	31	60,8
Perempuan	20	39,2

Berdasarkan table 4.1 menghasilkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Kereta Api (Persero) Sub. Divisi Regional IV Tanjung Karang lebih banyak Laki-Laki mencapai 60,8% dari sebagian karyawan. Hal ini dikarenakan lebih banyak pekerjaan yang harus dikerjakan laki-laki, dan sedikit pekerjaan yang bias ditempati oleh karyawan perempuan. Karyawan perempuan biasanya hanya menepatkan di beberapa bagian seperti *administrasi, loket dan customer service*. Dalam satu bagian pun hanya diperlukan beberapa perempuan saja, dan mereka lebih banyak ditempatkan pada bagian depan yang berhubungan langsung dengan tamu. Selain itu, perbedaan antara laki-laki dan perempuan terletak pada tingkah laku dan cara bersosialisasi, dimana laki-laki lebih kompetitif, aktif, dan mandiri, sedangkan perempuan lebih pasif dan bergantung kepada orang lain. Karena pertimbangan tersebut perusahaan lebih banyak merekrut karyawan dengan jenis kelamin laki-laki.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Untuk mengetahui umur responden, dapat di lihat pada table sebagai berikut :

TABEL 4.2

Umur Responden

No	Umur Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	20-30	45	42,9
2	31-40	33	31,4
3	41-50	27	25,7
Total		105	100

Data table 4/2 di atas dapat diketahui bahwa proporsi paling besar adalah dari responden berusia 20-30 tahun sebanyak 45 responden (42,9%). Kemudian

responden berusia 31-40 tahun sebanyak 33 responden (31,4%), dan responden berusia 41-50 tahun sebanyak 27 responden(25,7%).

1. Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir (X1)

TABEL 4.3

Hasil Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Apakah kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka untuk semua karyawan	11	21,6	24	47,1	8	15,7	6	11,8	2	3,9
2	Pelatihan yang saya peroleh mampu meningkatkan jenjang saya dalam mengembangkan karir.	13	25,5	19	37,3	9	19,6	6	11,8	4	7,8
3	Atasan saya memperhatikan setiap penurunan karir para karyawan	14	27,5	25	45,1	4	7,85	4	7,85	6	11,8
4	Atasan saya memotivasi saya untuk mengembangkan	13	25,5	15	29,4	10	19,6	9	19,6	4	7,8

	karir.										
5	Informasi yang saya dapat sangat jelas untuk dipromosikan.	1 8	35, 3	1 1	21,6	7	13,7	4	7,8	1 1	21 ,6
6	Saya puas dengan sistem promosi yang ada pada perusahaan.	4	7,8	1 0	19,8	5	9,8	1 4	27,5	1 8	35 ,3
7	Saya puas dengan sistem promosi yang ada pada perusahaan.	1 6	31, 4	1 1	21,6	1 2	23,5	7	13,7	5	9, 8
8	Setiap karyawan bersedia untuk dipromosikan	1 1	21, 6	2 0	39,2	7	13,7	6	11,8	7	13 ,9
9	Saya merasa puas dengan karir yang saya miliki	7	13, 7	2 0	39,2	1 4	27,5	8	15,7	2	3, 9
10	Kepuasan yang saya miliki untuk mengembangkan karir saya	7	13, 7	4	7,8	7	13,7	2 1	41,2	1 2	23 ,5

Sumber : Hasil data diolah tahun 2015

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa pada Variabel Pengembangan Karir, Saya mempunyai kelompok yang baik dan karir yang baik untuk pengembangan karir dalam bekerja, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 responden (35,3%) dan sebanyak 24 responden (47,1%) menyatakan setuju. Pernyataan paling rendah di responden oleh responden yaitu Saya puas dengan sistem promosi yang ada pada perusahaan, sangat setuju 4 responden (7,8%) dan sebanyak 10 responden (19,8%) menyatakan setuju.

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini	8	15,7	2	43,1	1	21,6	8	15,7	2	3,9
2	Dalam bekerja, saya merasa nyaman terhadap pengawasan dari atasan	6	11,8	2	39,2	1	27,5	6	11,8	5	9,8
3	Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan	9	17,6	2	45,1	4	7,85	4	7,85	1	2,0
4	Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan masing-masing karyawan	7	13,7	2	43,1	7	13,7	1	21,6	4	7,8
5	Situasi lingkungan kerja yang baik dan nyaman	11	21,6	2	45,1	7	13,7	3	5,9	7	13,7
6	Lingkungan kerja di dalam ruangan	7	13,7	2	43,1	1	19,6	8	15,7	4	7,8

	sangat nyaman dan aman										
7	Memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi.	11	21,6	21	41,2	9	17,6	6	11,8	9	17,6
8	Memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi	8	15,7	28	54,9	11	21,6	2	3,9	2	3,9
9	Saya merasa bahwa kebutuhan dasar seperti, untuk makan sudah terpenuhi	11	21,6	24	47,1	8	15,7	6	11,8	2	3,9
10	Saya merasa bahwa dengan bekerja di perusahaan ini, kebutuhan perumahan yang wajar sudah dapat terpenuhi.	9	17,6	27	52,9	9	17,6	4	7,8	2	3,9

Sumber : Hasil data diolah tahun 2015

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa pada Variabel Motivasi Kerja, Saya mempunyai kelompok yang baik dan motivasi yang baik untuk dalam bekerja, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden (21,6%) dan sebanyak 28 responden (54,9%) menyatakan setuju. Pernyataan paling rendah di responden oleh responden yaitu Dalam bekerja, saya merasa nyaman terhadap pengawasan dari atasan dan Memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi, sangat setuju 6 responden (11,8%) dan sebanyak 20 responden (39,1%) dan 21 respom (41,2%) menyatakan setuju.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Lingkungan sekitar ruang kerja bersih dan tidak bau	15	29,4	19	37,3	14	27,5	2	3,9	1	2,0
2	Lingkungan sekitar kantor nyaman dan aman	25	49,0	17	33,3	5	9,8	4	7,8	0	0
3	Setiap karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan sendiri	15	29,4	17	33,3	15	29,4	1	2,0	3	5,9
4	Karyawan tidak bekerja secara team	17	33,3	17	33,3	14	27,5	2	3,9	1	2,0
5	Situasi lingkungan kerja yang baik dan nyaman	19	37,3	14	27,5	14	27,5	3	5,9	1	2,0
6	Nyaman dan aman dalam melakukan suatu pekerjaan	12	23,5	20	39,2	11	21,6	8	15,7	0	0
7	Kondisi kerja yang tenang dan damai	15	29,4	18	35,3	14	27,5	4	7,8	0	0
8	Bekerja dengan kondisi ruangan yang	23	45,1	9	17,6	11	21,6	2	3,9	6	11,8

	aman dan rapih										
9	Memiliki waktu istirahat yang lebih untuk merefshing pikiran	20	39,2	18	35,3	10	19,6	3	5,9	3	5,9
10	Waktu istirahat yang tepat waktu dan memiliki waktu yang lama	13	25,5	16	31,4	15	29,4	4	7,8	3	5,9

Sumber : Hasil data diolah tahun 2015

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa pada Variabel Kepuasan Kerja, Saya mempunyai kelompok yang karyawan yang merasa puas dalam bekerja, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 responden (49,0%) dan sebanyak 20 responden (39,2%) menyatakan setuju. Pernyataan paling rendah di responden oleh responden yaitu Waktu istirahat yang tepat waktu dan memiliki waktu yang lama, sangat setuju 13 responden (25,5%) dan sebanyak 16 responden (31,4%) menyatakan setuju.

1.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

Dalam penelitian ini yang diukur adalah variabel X yaitu Pengembangan Karir (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y). Uji persyaratan penelitian menguji vvaliditas dan reabilitas.

1.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejarah mana kuesioner dapat mengukur indicator dari pernyataan yang diteliti. Untuk mengukur validitas digunakan nilai korelasi *product moment*. Jika korelasi *product moment* diantara masing-masing butir pernyataan dengan skor total menghasilkan nilai lebih besar dari r_{tabel} , maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya jika nilainya lebih kecil

dari r_{tabel} , maka item pernyataan disimpulkan tidak valid dalam membentuk variabel. Pengujian dilakukan dengan SPSS 22.0.

Berikut hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pernyataan pada variabel Pengembangan Karir (X1).

TABEL 4..6
Hasil Uji Valid Variabel Pengembangan Karir (X1)

Indikator	r_{Hitung}	r_{Tabel}	Kondisi	Keterangan
X1.1	0,674	0,279	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
X1.2	0,602	0,279	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
X1.3	0,737	0,279	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
X1.4	0,804	0,279	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
X1.5	0,643	0,279	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
X1.6	0,621	0,279	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
X1.7	0,781	0,279	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
X1.8	0,691	0,279	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
X1.9	0,773	0,279	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
X1.10	0,811	0,279	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid

Sumber : Hasil Data di olah tahun 2015

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa untuk semua item pernyataan pada variabel Pengembangan Karir (X1) didapatkan nilai r_{Hitung} lebih besar dari r_{Tabel} . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel Pengembangan Karir (X1) sudah valid.

Berikut hasil pengujian validitas masing-masing item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X2).

Berdasarkan pada tabel 4.11 hasil uji validitas untuk variabel kinerja (Y) sebanyak 10 pernyataan diperoleh nilai Sig < Alpha (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel kinerja (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas maka kemudian pengujian melakukan uji reabilitas terhadap masing-masing instrumen variable X dan variable Y. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 dengan penggunaan rumus *Alpha cronbach*. Hasil uji reliabilitas dikonsultasikan dengan daftar nilai r alpha indeks korelasi :

TABEL 4.7

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL MOTIVASI KERJA (X2)

Indikator	r_{hitung}	r_{Tabel}	Kondisi	Keterangan
X2.1	0,581	0,279	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
X2.2	0,661	0,279	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
X2.3	0,836	0,279	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
X2.4	0,715	0,279	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
X2.5	0,799	0,279	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
X2.6	0,765	0,279	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid

X2.7	0,842	0,279	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
X2.8	0,913	0,279	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
X2.9	0,800	0,279	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid
X2.10	0,507	0,279	$r_{Hitung} > r_{Tabel}$	Valid

Sumber : Hasil Data di olah tahun 2015

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa untuk semua item pernyataan pada variabel Motivasi (X2) didapatkan nilai r_{Hitung} besar dari r_{Tabel} . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X2) sudah valid.

Berikut ini hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (Y).

TABEL 4.8

HASIL UJI VALIDITAS KEPUASAN KERJA (Y)

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Y1.1	0,533	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y1.2	0,625	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y1.3	0,554	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y1.4	0,780	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y1.5	0,782	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y1.6	0,601	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y1.7	0,805	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y1.8	0,611	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Y1.9	0,700	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Y1.10	0,867	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data di olah tahun 2015

Berdasarkan hasil pada uji validitas dapat disimpulkan bahwa untuk semua item pernyataan pada variabel (Y) didapatkan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (Y) sudah valid.

1.3 Hasil Uji Reabilitas

Uji reabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrument cukup dapat di percaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, karna instrument tersebut sudah baik. Pada pengujian reabilitas kuesioner di gunakan rumus *alpha cronbach* dengan mengkonsultasikan nilai alpha yang dibantu dengan program SPSS 22.0 hasil pengujian reabilitas menggunakan tingkat keyakinan 95% = 0,05. dari hasil pengolahan data melalui program SPSS di peroleh nilai koefisien seperti pada table di bawah ini :

TABEL 4.9

Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koefisien r	Reabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 - 0,0199	Sangat Rendah

Berdasarkan table 4.9 ketentuan reabilitas diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

TABEL 4.10
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Status
Pengembangan Karir (X1)	0,888	Sangat Tinggi
Motivasi Kerja (X2)	0,909	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja (Y)	0,859	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil Data di olah tahun 2015

Dari table 4.10 di peroleh nilai r Alpha Pengembangan Karir (X1) sebesar 0,888 dengan reliable sangat tinggi, Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,909 dengan reliable sangat tinggi, Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,859 dengan reliable sangat tinggi.

1.4 Hasil Uji Persyaratan Instrumen Analisis Data

1.4.1 Hasil Uji Linieritas

TABEL 4. 11
Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

	Sum of Square	dff	Mean Square	F	Sig

Kepuasan Pengembangan	Between Group	(Combined)	1,284,422	22	58,383	2,982	,004
		Linearity	467,618	1	467,618	23,886	,000
		Deviation form Linearity	816,804	21	38,895	1,987	,045
	Within Group		548,167	28	19,577		
	Total		1,832,588	50			

ANOVA Table

			Sum of Square	dff	Mean Square	F	Sig
Kepuasan Pengembangan	Between Group	(Combined)	928,672	22	46,434	1,541	,138
		Linearity	369,567	1	369,567	12,266	,001
		Deviation form Linearity	816,804	19	29,427	,977	,510
	Within Group		903,917	30	30,131		
	Total		1832,588	50			

Sumber : Hasil Data di olah tahun 2015

Berdasarkan hasil table 4.11 perhitungan ANOVA table variabel X1,Y didapat nilai sig pada baris *Deviation from Linearity* $0,045 > 0,05$ atau nilai $F_{hitung} = 1,987 <$ dari F_{tabel} ($df1 = 1$ dan $df2 = 21$) yaitu $19,577$ dengan demikian maka $sig >$ alpha dan $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

Perhitungan ANOVA table variabel X2, Y didapat nilai sig pada baris *Deviation from Linearity* $0,510 > 0,05$ atau nilai $F_{hitung} = 0,977 <$ dari F_{tabel} ($df1 = 1$ dan $df2 = 19$) yaitu $30,131$ dengan demikian maka $sig >$ alpha dan $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

1.4.2 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga kesimpulan peneliti yang diambil dari jumlah sampel bias dipertanggung jawabkan.

Rumusan hipotesis :

Ho : Data berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal.

Kriteria pengambilan keputusan :

Apabila Sig < 0,05 maka Ho ditolak (distribusi sampel tidak normal).

Apabila Sig > 0,05 maka Ho diterima (distribusi sampel normal).

TABEL 4.12
HASIL UJI NORMALITAS

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters	Mean	,0000000
	Std. Deviation	498,612,581
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,080
	Negative	,-076
Test Statistic		,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200

Berdasarkan table 4.12 diketahui bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi. Dengan menggunakan uji Smirnov untuk melihat normalitas data terlihat pada tabel 4.12 dimana nilai signifikan (Asymp.sig 2 tailed) nya sebesar 0,200 dan nilainya lebih besar dari 0,05 berarti residual terdistribusi dengan normal.

4.4.3 Hasil Uji Homogenitas

Uji homogenitas ini dimaksud untuk mengetahui apakah data sampel yang diambil dari populasi bervariasi homogeny atau tidak. Adapun hipotesis yang akan diuji dinyatakan sebagai berikut :

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika probabilitas (Sig) < alpha (0,05), maka Ho ditolak

Jika probabilitas (Sig) > alpha (0,05), maka Ho diterima

TABEL 4.13

HASIL UJI HOMOGENITAS

	Levene Statistic	df1	df2	Sig
Pengembangan	1,602	13	30	,140
Motivasi	1,661	13	30	,123

a. Dependent variabel Pengembangan Karir

Sumber : Hasil data di olah tahun 2015

Berdasarkan table 4.13 diketahui nilai signifikasi variabel Pengembangan Karir (X1) sebesar 0,140 lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi Homogenitas pada variabel Pengembangan karir (X1). Sementara untuk nilai signifikasi variabel Motivasi kerja (X2) sebesar 0,123 lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi Homogenitas pada variabel Motivasi Kerja (X2).

4.5 Pengujian Hipotesis Statistik

4.5.1 Pengaruh Pengembangan Karir (X1) Terhadap Motivasi Kerja (X2)

TABEL 4.14

Hasil Uji t

ANOVA

Model	Sum Of Square	Dff	Mean Square	t	Sig
1 Regression	589,516	2	194,757	11,388	,000
Residual	1,243,073	48	25,897		

Total	1,832,588	50			
-------	-----------	----	--	--	--

a. Dependent Variabel Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil data diolah tahun 2015

Rumusan Hipotesis

Ho : Pengembangan karir (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Kereta Api (Persero) Sub. Divisi Regional IV Tanjung Karang.

Ha : Pengembangsan karir (X1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Kereta Api (Persero) Sub. Divisi Regional IV Tanjung Karang.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima.

Berdasarkan tabel 4.14 bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,914 > 1,667$ atau probabilitas sig $0,000 < 0,05$. Hasil ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima.

Dengan kata lain Pengembangan Karir berpengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Kereta Api (Persero) Sub. Divisi Regional IV Tanjung Karang.

4.5.2 Pengaruh Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

TABEL 4.15

HASIL UJI F

ANOVA

Model	Sum Of Square	Dff	Mean Square	F	Sig
1 Regression	689,517	2	294,758	11,382	,000
Residual	1,253,073	48	25,897		
Total	1,942,590	50			

- a. Dependent variabel : Kepuasan
- b. Predictors : (constant), motivasi, pengembangan

Sumber : Hasil data diolah tahun 2015

Ho : pengembangan karir (X1) dan motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT. Kereta Api (Persero) Sub. DIVISI REGIONAL IV TANJUNG KARANG.

Ha : pengembangan karir (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT Kereta Api (Persero) Sub. DIVI REGIONAL IV TANJUNG KARANG.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Membandingkan hasil perhitungan f dengan kriteria sebagai berikut :
 - a. Jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima.
 - b. Jika nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Berdasarkan table 4.15 maka diperoleh F_{hitung} adalah 11,382 sedangkan F_{tabel} (α 0,05), numerator = 2 dan denumator = 48 adalah 4,82. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ (α 0,05) dengan demikian, Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan antara penembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.5.3 Hasil Uji Analisi Regresi Liner Berganda

Di dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikator yaitu Pengembangan Karir (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y) yang mempengaruhi variabel lainnya. Dalam persamaan linier yaitu :

TABEL 4.16

HASIL UJI REGRESI COEFFICIENTS

Model	Coefficients				
	Unstandardized Coefficients B	Std.Error	Beta	T	Sig
1 (Constant)	15,898	4,755		3,343	,002
Pengembangan	,369	,127	,383	2,914	,005
Motivasi	,256	,118	,285	2,170	,035

Collinearity	
Tolerance	VIF
,817	1,224
,817	1,224

a. Dependent : kepuasan kerja

Berdasarkan table 4.16 *coefficients* adalah untuk melihat persamaan regresi linear berganda dan pengujian hipotesis dengan statistic t untuk masing-masing variabel independent. Terlihat bahwa konstanta $a = 15,898$ dan koefisiens $b_1 = 0,369$ dan $b_2 = 0,256$ sehingga persamaan regresi menjadi

$$Y = 15,898 + 0,369(X1) + 0,256 (X2)$$

4.6 Hasil Determinasi

TABEL 4.17

HASIL UJI REGRESI MODEL SUMMARY

Model Summary					
Model	R	R	Adjusted R	Std. Error of	Durbin-

		Square	Square	the Estimate	Watson
1	,567	,322	,293	5,089	1,680

- a. Predictors : (constant), motivasi, pengembangan
- b. Dependent variabel : kepuasan

Sumber : Hasil data diolah tahun 2015

Berdasarkan table 4.17 nilai R, R^2 Adjusted R^2 dan std Error. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,567. Menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh pengembangan karir dan motivasi kerja sebesar 57% sedangkan sisanya 43% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan table 4.16 dan 4.17 dapat disimpulkan Hasil koefisien determinasi R^2 (R square), koefisien regresi (X1), koefisien regresi (X2) sebagai berikut :

- a. Koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0,322. Menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di pengaruhi oleh pengembangan karir dan motivasi kerja sebesar 57% sedangkan sisanya 43% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.
- b. Koefisien regresi (X1) = 0,369 menyatakan bahwa setiap penambahan sebesar satu satuan pengembangan karir maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,369.
- c. Koefisien regresi (X2) = 0,256 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan motivasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,256.
- d. Untuk meningkatkan kualitas kepuasan kerja karyawan (Y) atau untuk memprediksi kepuasan kerja, terlebih dahulu memperbaiki kualitas pengembangan karir (X1) dan Motivasi kerja (X2) sebesar 57% sedangkan sisanya 43% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Pengujian hipotesis merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda, pengujian hipotesis dengan uji t dan uji f sebagai berikut :

1.6.1 Pengaruh Pengembangan Karir (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan dari faktor pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Kereta Api (Perseo) Sub. Divisi Regional IV Tanjung Karang. Hal ini terbukti dengan table 4.13 nilai dengan kata lain Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kereta Api (Perseo) Sub. Divisi Regional IV Tanjung Karang. Karena H_a : Pengembangan karir (X1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Kereta Api (Persero) Sub. Divisi Regional IV Tanjung Karang.

Dengan demikian jika kita meningkatkan variabel pengembangan karir (X1) akan berdampak meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Y), dengan kata lain semakin meningkatnya pengembangan karir akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan begitu juga sebaliknya.

1.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan table 4.14 bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $t_{hitung} 2,170$ lebih besar dari pada $t_{tabel} 0,239$ atau probabilitas sig $0,000 < 0,05$. Hasil ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain Motivasi Kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kereta Api (Persero) Sub. Divisi Regional IV Tanjung Karang.

Dengan demikian jika kita meningkatkan variabel motivasi kerja (X2) akan berdampak meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Y), dengan kata lain semakin

meningkatnya motivasi kerja akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan (Y) begitu juga sebaliknya.

1.6.3 Pengaruh Pengembangan Karir (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan dari faktor pengembangan karir (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di PT. Kereta Api (Persero) Sub. Divisi Regional IV Tanjung Karang. Nilai F_{tabel} (α 0,05) dengan $(n-k = 51 - 3 = 48, k-1 = 3-1 = 2)$ adalah 4,82 pada table 4.15 tingkat $\alpha = 0,05$ F_{hitung} 11,382 atau sig $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dengan kata lain model X1 dan X2 berpengaruh secara signifikan.

1.7 Pembahasan

Dalam organisasi, seorang pegawai merupakan kekayaan (asset) utaa dalam perusahaan, sehingga harus dikelola dengan baik agar mampu memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah bagaimans meningkatkan kepuasan karyawan. Peningkatan kepuasan karyawan yang dimaksud dapat berupa memberikan motivasi, perencanaan karir agar karyawan merasa puas dan nyaman untuk bekerja di perusahaan tersebut. Kepuasan kerja di PT. KERETA APIN (Persero) SUB. DIVISI REGIONAL IV TANJUNG KARANG diketahui memiliki kekurang pasaan dalam bekerja.

Namun permasalahan yang terjadi di PT. KERETA API (Persero) SUB. DIVISI REGIONAL IV TANJUNG KARANG ialah terkait tidak ada kenyamanan dalam berkerja seterta kurang nya motivasi yang diberikan dari pada atasan kepada

karyawan. Tidak hanya motivasi saja tetapi para atasan kurang memperhatikan pengembangan karir kepada setiap karyawan yang memiliki penurunan karir dalam bekerja.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

1.1 Simpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian di dapatkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian di dapatkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian di dapatkan bahwa variabel pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.2 Saran

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan agar tetap memperhatikan kepuasan kerja karyawan karena kepuasan kerja karyawan sangat penting untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.
2. Selalu memberikan motivasi-motivasi kepada karyawan agar karir mereka dalam bekerja semakin baik. Karena motivasi merupakan semangat yang positif yang bagi setiap karyawan untuk meningkatkan karir karyawan.
3. Selalu memberikan pelatihan-pelatihan untuk karyawan yang ingin memperbaiki karir mereka. Karena pelatihan-pelatihan yang di berikan merupakan perbaikan karir karyawan yang kurang baik atau kurang memenuhi standar perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Hartati, Indah Puji. 2014. Mengembangkan Sumber Daya Manusia. Unit Penerbit dan Percetakan Laksana, Jogjakarta.

Arpan, Yunada.2017. Riser Sumber Daya Manusia. Unit Penerbit dan Percetakan STIE GENTIARAS, Bandar Lampung

Sugiyono.2010. Metodelogi Penelitian Bisnis. Unit Penerbit dan Percetakan Alfabeta, Bandung.

Bangun, Wilson.2017. Manajemen Simber Daya Manusi. Unit Penerbit dan Percetakan Erlangga, Bandung.

Marliani, Rosleny.2015. Psikologi Industri dan Organisasi. Unit Penerbit dan Percetakan Pustaka Setia, Bandung.

Alif, Abda.2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal LPG. Vol. IV No.2. Jurnal MIX UIN Syarif Hidayatullah Surabaya.

Sanuddin, Florida Dessy Putri dan A.M. Rosa Widjojo. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonas. Vol.25 No2. Jurnal Modus, Atma Jaya Jogjakarta.

Bianca, Audra, Putri B.Katili dan K. Anggraeni. 2013. Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode Structural Equation Modelling. Vol.1 No.4 Jurnal Teknik Industri, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

Sicillia, Gita dan Marzolina.2015. Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekan Baru. Vol.VII No.1 Universitas Riau, Pekanbaru.

Bahri, Saiful.2017. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Vol.18 No.1 Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dewi, Ni Luh Putu Ariesta Angga dan I Wayan Mudiarta Utama.2016. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas ART Gallery. Vol.5 No.9 Jurnal Unud, Universitas Udayana, Bali.

Lampiran 1 Kuesioner



INFORMATICS & BUSINESS INSTITUTE DARMAJAYA

Jl. zainal Abidin Pagar Alam No. 93 Bandar Lampung

Telp.(0721) 787214 fax. (0721) 700261

KUESIONER

Pernyataan dibawah ini berkaitan dalam rangka penelitian skripsi dengan judul :

**“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. KERETA API (Persero)
SUB. DIVISI REGIONAL IV TANJUNG KARANG”**

I. PETUNJUK PENGISIAN

1. Jawablah pertanyaan yang diajukan dengan benar dan jujur
2. Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai

Keterangan

- SS : Sangat setuju
S : Setuju
N : Netral
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

II. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin : Pria
 Wanita
3. Pendidikan : SMA/SMK S1
 D3 S2
4. Lama Bekerja : Kurang dari 1 tahun
 Kurang dari 1 tahun
 Kurang dari 1 tahun
 Lebih dari 3 tahun

1. Pengembangan Karir (X1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Perlakuan yang adil dalam Berkarir						
1	Apakah kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka untuk semua karyawan					
2	Pelatihan yang saya peroleh mampu meningkatkan jenjang saya dalam mengembangkan karir.					
Keperdulian para atasan langsung						
1	Atasan saya memotivasi saya untuk mengembangkan karir					
2	Atasan saya memperhatikan setiap penurunan karir para karyawan					
Informasi tentang berbagai peluang promosi						
1	Informasi yang saya dapat sangat jelas untuk dipromosikan.					
2	Saya puas dengan sistem promosi yang ada pada perusahaan.					
Minat untuk dipromosikan						
1	Setiap karyawan mendapatkan kesempatan untuk dipromosikan					
2	Setiap karyawan bersedia untuk dipromosikan.					
Tingkat kepuasan						
1	Saya merasa puas dengan karir yang saya miliki					
2	Kepuasan yang saya miliki untuk mengembangkan karir saya					

2. Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Rasa Aman Dalam Bekerja						
1	Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini					
2	Dalam bekerja, saya merasa nyaman terhadap pengawasan dari atasan					
Mendapatkan Gaji Yang Adil						
1	Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan					
2	Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan masing-masing karyawan					
Lingkungan kerja yang menyenangkan						
1	Situasi lingkungan kerja yang baik dan nyaman					
2	Lingkungan kerja di dalam ruangan sangat nyaman dan aman					
Penghargaan atas hasil kerja						
1	Memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi					
2	Memberikan pelatihan gratis untuk setiap karyawan yang kurang baik dalam bekerja					
Kebutuhan Terpenuhi						
1	Saya merasa bahwa kebutuhan dasar seperti, untuk dapat makan sudah terpenuhi					
2	Saya merasa bahwa dengan bekerja di perusahaan ini, kebutuhan perumahan yang wajar sudah dapat terpenuhi.					

3. Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Lingkungan						
1	Lingkungan sekitar ruang kerja bersih dan tidak bau					
2	Lingkungan sekitar kantor nyaman dan aman					
Faktor Individual						
1	Setiap karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan sendiri					
2	Karyawan tidak bekerja secara team					
Rasa aman merupakan situasi tenang dalam bekerja						
1	Rasa aman untuk bekerja					
2	Nyaman dan aman dalam melakukan suatu pekerjaan					
Kondisi kerja						
1	Kondisi kerja yang tenang dan damai					
2	Bekerja dengan kondisi ruangan yang aman dan rapih					
Waktu istirahat						
1	Memiliki waktu istirahat yang lebih untuk merefreshing pikiran					
2	Waktu istirahat yang tepat waktu dan memiliki waktu yang lama					

Uji Normalitas homogenitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,98612581
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,080
	Positive	,080
	Negative	-,076
Test Statistic		,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
pengembangan	1,602	13	30	,140
motivasi	1,661	13	30	,123

Uji linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kepuasan * pengembang an	Between Groups	(Combined)	1284,422	22	58,383	2,982	,004
		Linearity	467,618	1	467,618	23,886	,000
		Deviation from Linearity	816,804	21	38,895	1,987	,045
	Within Groups		548,167	28	19,577		
Total			1832,588	50			

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kepuasan * motivasi	Between Groups	928,672	20	46,434	1,541	,138
	Linearity	369,567	1	369,567	12,266	,001
	Deviation from Linearity	559,104	19	29,427	,977	,510
	Within Groups	903,917	30	30,131		
Total		1832,588	50			

Hasil analisis regresi linier

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	motivasi, pengembangan ^b		Enter

a. Dependent Variable: kepuasan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,567 ^a	,322	,293	5,089	1,680

a. Predictors: (Constant), motivasi, pengembangan

b. Dependent Variable: kepuasan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	589,516	2	294,758	11,382	,000 ^b
	Residual	1243,073	48	25,897		
	Total	1832,588	50			

a. Dependent Variable: kepuasan

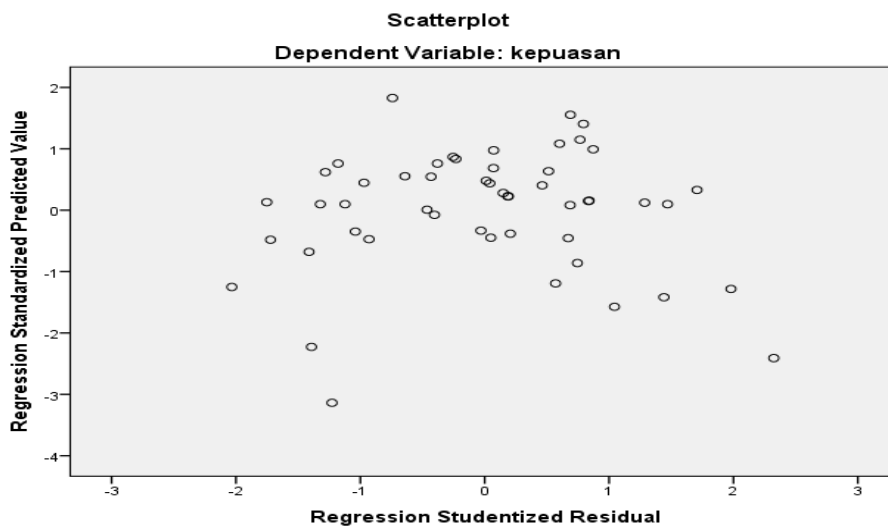
b. Predictors: (Constant), motivasi, pengembangan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,898	4,755		3,343	,002		
	pengembangan	,369	,127	,383	2,914	,005	,817	1,224
	motivasi	,256	,118	,285	2,170	,035	,817	1,224

a. Dependent Variable: kepuasan

Charts



Jawaban responden

Frequency Table

pk1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,9	3,9	3,9
	Tidak Setuju	6	11,8	11,8	15,7
	Netral	8	15,7	15,7	31,4
	Setuju	24	47,1	47,1	78,4
	Sangat Setuju	11	21,6	21,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

pk2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	7,8	7,8	7,8
	Tidak Setuju	6	11,8	11,8	19,6
	Netral	8	15,7	15,7	35,3
	Setuju	19	37,3	37,3	72,5
	Sangat Setuju	14	27,5	27,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

pk3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	11,8	11,8	11,8
	Tidak Setuju	4	7,8	7,8	19,6
	Netral	4	7,8	7,8	27,5
	Setuju	23	45,1	45,1	72,5
	Sangat Setuju	14	27,5	27,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

pk4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	7,8	7,8	7,8
	Tidak Setuju	9	17,6	17,6	25,5
	Netral	10	19,6	19,6	45,1
	Setuju	15	29,4	29,4	74,5
	Sangat Setuju	13	25,5	25,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

pk5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	11	21,6	21,6	21,6
	Tidak Setuju	5	9,8	9,8	31,4
	Netral	7	13,7	13,7	45,1
	Setuju	11	21,6	21,6	66,7
	Sangat Setuju	17	33,3	33,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

pk6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	7,8	7,8	7,8
	Tidak Setuju	9	17,6	17,6	25,5
	Netral	6	11,8	11,8	37,3
	Setuju	14	27,5	27,5	64,7
	Sangat Setuju	18	35,3	35,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

pk7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	9,8	9,8	9,8
	Tidak Setuju	7	13,7	13,7	23,5
	Netral	12	23,5	23,5	47,1
	Setuju	11	21,6	21,6	68,6
	Sangat Setuju	16	31,4	31,4	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

pk8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	13,7	13,7	13,7
	Tidak Setuju	7	13,7	13,7	27,5
	Netral	6	11,8	11,8	39,2
	Setuju	20	39,2	39,2	78,4
	Sangat Setuju	11	21,6	21,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

pk9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,9	3,9	3,9
	Tidak Setuju	8	15,7	15,7	19,6
	Netral	14	27,5	27,5	47,1
	Setuju	20	39,2	39,2	86,3
	Sangat Setuju	7	13,7	13,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

pk10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	13,7	13,7	13,7
	Tidak Setuju	5	9,8	9,8	23,5
	Netral	7	13,7	13,7	37,3
	Setuju	20	39,2	39,2	76,5
	Sangat Setuju	12	23,5	23,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

mtv1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,9	3,9	3,9
	Tidak Setuju	8	15,7	15,7	19,6
	Netral	11	21,6	21,6	41,2
	Setuju	22	43,1	43,1	84,3
	Sangat Setuju	8	15,7	15,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

mtv2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	9,8	9,8	9,8
	Tidak Setuju	6	11,8	11,8	21,6
	Netral	14	27,5	27,5	49,0
	Setuju	20	39,2	39,2	88,2
	Sangat Setuju	6	11,8	11,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

mtv3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju	9	17,6	17,6	19,6
	Netral	11	21,6	21,6	41,2
	Setuju	21	41,2	41,2	82,4
	Sangat Setuju	9	17,6	17,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

mtv4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	7,8	7,8	7,8
	Tidak Setuju	11	21,6	21,6	29,4
	Netral	7	13,7	13,7	43,1
	Setuju	22	43,1	43,1	86,3
	Sangat Setuju	7	13,7	13,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

mtv5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	13,7	13,7	13,7
	Tidak Setuju	3	5,9	5,9	19,6
	Netral	7	13,7	13,7	33,3
	Setuju	23	45,1	45,1	78,4
	Sangat Setuju	11	21,6	21,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

mtv6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	7,8	7,8	7,8
	Tidak Setuju	8	15,7	15,7	23,5
	Netral	10	19,6	19,6	43,1
	Setuju	22	43,1	43,1	86,3
	Sangat Setuju	7	13,7	13,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

mtv7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	9	17,6	17,6	17,6
	Tidak Setuju	6	11,8	11,8	29,4
	Netral	9	17,6	17,6	47,1
	Setuju	21	41,2	41,2	88,2
	Sangat Setuju	6	11,8	11,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

mtv8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,9	3,9	3,9
	Tidak Setuju	2	3,9	3,9	7,8
	Netral	11	21,6	21,6	29,4
	Setuju	28	54,9	54,9	84,3
	Sangat Setuju	8	15,7	15,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

mtv9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,9	3,9	3,9
	Tidak Setuju	6	11,8	11,8	15,7
	Netral	8	15,7	15,7	31,4
	Setuju	24	47,1	47,1	78,4
	Sangat Setuju	11	21,6	21,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

mtv10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3,9	3,9	3,9
	Tidak Setuju	4	7,8	7,8	11,8
	Netral	9	17,6	17,6	29,4
	Setuju	27	52,9	52,9	82,4
	Sangat Setuju	9	17,6	17,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

kp1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju	2	3,9	3,9	5,9
	Netral	14	27,5	27,5	33,3
	Setuju	19	37,3	37,3	70,6
	Sangat Setuju	15	29,4	29,4	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

kp2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	7,8	7,8	7,8
	Netral	5	9,8	9,8	17,6
	Setuju	17	33,3	33,3	51,0
	Sangat Setuju	25	49,0	49,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

kp3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5,9	5,9	5,9
	Tidak Setuju	1	2,0	2,0	7,8
	Netral	15	29,4	29,4	37,3
	Setuju	17	33,3	33,3	70,6
	Sangat Setuju	15	29,4	29,4	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

kp4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju	2	3,9	3,9	5,9
	Netral	14	27,5	27,5	33,3
	Setuju	17	33,3	33,3	66,7
	Sangat Setuju	17	33,3	33,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

kp5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Tidak Setuju	3	5,9	5,9	7,8
	Netral	14	27,5	27,5	35,3
	Setuju	14	27,5	27,5	62,7
	Sangat Setuju	19	37,3	37,3	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

kp6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	15,7	15,7	15,7
	Netral	11	21,6	21,6	37,3
	Setuju	20	39,2	39,2	76,5
	Sangat Setuju	12	23,5	23,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

kp7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	7,8	7,8	7,8
	Netral	14	27,5	27,5	35,3
	Setuju	18	35,3	35,3	70,6
	Sangat Setuju	15	29,4	29,4	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

kp8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	11,8	11,8	11,8
	Tidak Setuju	2	3,9	3,9	15,7
	Netral	11	21,6	21,6	37,3
	Setuju	9	17,6	17,6	54,9
	Sangat Setuju	23	45,1	45,1	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

kp9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5,9	5,9	5,9
	Netral	10	19,6	19,6	25,5
	Setuju	18	35,3	35,3	60,8
	Sangat Setuju	20	39,2	39,2	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

kp10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5,9	5,9	5,9
	Tidak Setuju	4	7,8	7,8	13,7
	Netral	15	29,4	29,4	43,1
	Setuju	16	31,4	31,4	74,5
	Sangat Setuju	13	25,5	25,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

No	pengembangan										jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	2	5	2	5	5	5	4	4	5	42
2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
3	4	4	4	5	1	4	4	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
6	4	5	4	2	5	5	5	5	4	4	43
7	5	5	1	5	1	5	1	5	4	3	35
8	5	5	4	5	4	5	3	1	4	4	40
9	4	4	5	3	1	5	5	5	2	1	35
10	4	1	4	5	4	1	5	4	1	4	33
11	3	5	5	1	5	5	4	1	2	1	32
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
14	5	5	5	5	5	5	5	1	2	5	43
15	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	45
16	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	46
17	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	46
18	4	3	5	3	5	5	5	4	3	4	41
19	4	2	4	2	2	5	5	5	4	4	37
20	5	5	5	5	1	5	5	5	5	2	43
21	1	3	1	3	3	4	3	4	3	3	28
22	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
23	3	3	3	2	3	1	1	1	3	1	21
24	4	3	4	3	3	2	2	2	3	3	29
25	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
26	5	5	5	4	4	2	2	2	5	5	39
27	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	35
28	2	4	2	2	1	2	2	4	2	2	23
29	5	4	4	4	2	2	1	5	5	4	36
30	4	4	4	4	1	4	2	2	5	5	35
31	2	2	2	4	5	5	5	5	1	2	33
32	4	3	4	2	5	2	3	3	3	5	34
33	5	3	5	2	5	4	2	4	4	5	39
34	5	4	5	2	1	2	2	2	2	2	27
35	4	3	4	3	4	2	3	4	3	5	35
36	4	3	4	3	5	3	4	3	3	4	36
37	3	2	1	4	1	1	5	1	5	5	28
38	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	34
39	5	5	4	4	5	3	2	2	2	3	35

40	3	5	5	5	5	5	3	3	3	5	42
41	1	1	1	5	5	5	5	5	5	3	36
42	2	5	5	5	2	3	3	2	2	4	33
43	2	2	1	5	1	4	3	3	4	1	26
44	3	2	4	2	2	2	1	1	4	3	24
45	2	1	2	1	1	3	3	1	4	4	22
46	2	5	5	5	5	5	5	4	3	1	40
47	3	5	3	3	5	4	4	4	3	2	36
48	4	4	2	1	1	1	1	2	2	1	19
49	3	1	1	1	5	5	5	5	4	1	31
50	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	38
51	4	4	4	4	2	3	5	4	3	4	37

No	motivasi										jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	34
3	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	34
4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	34
6	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	34
7	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	43
8	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
9	4	3	2	2	4	4	3	3	4	2	31
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	2	3	5	4	3	4	3	3	4	4	35
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38
16	5	5	2	5	5	5	5	5	3	2	42
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	5	3	3	5	3	3	3	5	3	5	38
22	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	46
23	3	3	5	5	3	5	5	5	3	3	40
24	4	4	5	4	5	3	5	4	3	4	41

25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	5	1	4	2	5	5	2	3	4	4	35
27	3	2	2	1	1	1	1	1	2	4	18
28	2	2	2	4	1	3	3	2	1	2	22
29	5	5	4	2	5	4	2	4	2	1	34
30	5	5	3	2	4	1	2	3	3	3	31
31	3	3	2	2	4	3	2	4	5	4	32
32	2	3	4	3	4	3	2	5	4	4	34
33	4	2	5	3	1	3	1	4	5	5	33
34	2	4	5	4	5	2	1	4	5	5	37
35	2	3	4	3	4	3	3	4	5	5	36
36	3	4	4	3	3	1	4	4	5	4	35
37	1	1	3	2	2	2	1	4	4	5	25
38	4	3	4	4	1	3	1	4	4	4	32
39	3	2	5	5	5	4	4	3	4	4	39
40	3	1	3	1	5	4	4	4	2	3	30
41	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
42	3	3	2	2	2	2	1	5	5	5	30
43	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	34
44	2	1	3	2	3	3	3	2	2	2	23
45	3	3	2	1	2	2	1	4	4	4	26
46	4	2	2	2	5	4	4	3	3	3	32
47	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	43
48	1	4	1	4	1	2	2	1	1	1	18
49	3	1	3	1	4	2	1	3	3	5	26
50	4	4	3	4	5	4	4	5	5	3	41
51	3	5	4	4	1	1	1	3	4	3	29

No	KEPUASAN PELANGGAN										jml
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	42
2	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	46
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	35
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
6	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	43
7	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	35
8	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
9	3	3	4	5	4	3	5	1	5	4	37
10	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	36

11	5	2	1	5	5	2	2	2	4	1	29
12	5	5	4	5	3	5	3	3	3	3	39
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
15	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	46
16	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	47
17	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47
18	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	45
19	5	5	4	4	4	5	4	1	4	4	40
20	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	45
21	2	2	4	3	3	2	3	3	4	3	29
22	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	46
23	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	43
24	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	32
25	5	5	5	3	3	5	3	3	3	3	38
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
29	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	5	5	5	3	5	2	5	3	5	5	43
32	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	37
33	3	3	3	3	2	2	3	5	3	3	30
34	5	5	4	5	3	3	3	5	3	3	39
35	5	5	3	3	3	3	3	5	3	3	36
36	3	5	3	5	3	3	5	5	5	3	40
37	5	5	3	4	5	3	4	1	5	5	40
38	1	2	1	1	1	4	2	1	3	5	21
39	3	5	4	5	5	4	4	5	5	3	43
40	3	5	5	3	5	3	3	5	5	3	40
41	3	5	3	5	5	5	5	3	5	3	42
42	3	5	3	5	5	5	5	3	5	3	42
43	4	5	3	4	3	4	4	5	3	2	37
44	3	4	1	3	2	2	2	5	1	1	24
45	3	5	3	3	5	3	5	5	3	3	38
46	3	5	3	3	5	3	3	5	5	5	40
47	3	5	3	3	5	5	3	5	3	2	37
48	2	2	2	2	2	4	3	2	1	2	22
49	3	4	3	2	3	2	2	1	1	3	24
50	4	5	3	4	3	2	3	4	5	1	34
51	5	5	3	3	5	2	3	5	5	2	38

Uji validitas dan reliabilitas

Correlations

		Correlations										
		pk1	pk2	pk3	pk4	pk5	pk6	pk7	pk8	pk9	pk10	tot_pk
pk1	Pearson Correlation	1	,322	,547**	,450	,400	,445	,317	,436	,574**	,595**	,674**
	Sig. (2-tailed)		,083	,002	,013	,029	,014	,088	,016	,001	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
pk2	Pearson Correlation	,322	1	,133	,805**	,174	,387	,282	,305	,614**	,293	,602**
	Sig. (2-tailed)	,083		,483	,000	,359	,035	,131	,101	,000	,116	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
pk3	Pearson Correlation	,547**	,133	1	,401	,687**	,138	,629**	,394	,504**	,861**	,737**
	Sig. (2-tailed)	,002	,483		,028	,000	,466	,000	,031	,005	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
pk4	Pearson Correlation	,450	,805**	,401	1	,338	,486**	,479**	,472	,738**	,565**	,804**
	Sig. (2-tailed)	,013	,000	,028		,067	,006	,007	,008	,000	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
pk5	Pearson Correlation	,400	,174	,687**	,338	1	,122	,560**	,324	,321	,596**	,643**
	Sig. (2-tailed)	,029	,359	,000	,067		,522	,001	,081	,084	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
pk6	Pearson Correlation	,445	,387	,138	,486**	,122	1	,638**	,484	,452	,262	,621**
	Sig. (2-tailed)	,014	,035	,466	,006	,522		,000	,007	,012	,162	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
pk7	Pearson Correlation	,317	,282	,629**	,479**	,560**	,638**	1	,567**	,385**	,538**	,781**
	Sig. (2-tailed)	,088	,131	,000	,007	,001	,000		,001	,035	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
pk8	Pearson Correlation	,436	,305	,394	,472**	,324	,484**	,567**	1	,383	,479**	,691**
	Sig. (2-tailed)	,016	,101	,031	,008	,081	,007	,001		,037	,007	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
pk9	Pearson Correlation	,574**	,614**	,504**	,738**	,321	,452	,385**	,383	1	,674**	,773**

	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,005	,000	,084	,012	,035	,037		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
pk10	Pearson Correlation	,595**	,293	,861**	,565**	,596**	,262	,538**	,479**	,674**	1	,811**
	Sig. (2-tailed)	,001	,116	,000	,001	,001	,162	,002	,007	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
tot_pk	Pearson Correlation	,674**	,602**	,737**	,804**	,643**	,621**	,781**	,691**	,773**	,811**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,888	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pk1	29,77	59,426	,624	,882
pk2	30,40	56,938	,504	,886
pk3	30,13	54,051	,662	,875
pk4	30,60	51,421	,737	,869
pk5	31,00	54,690	,535	,885
pk6	30,57	56,047	,520	,885
pk7	31,07	51,375	,703	,872
pk8	30,50	53,638	,592	,880
pk9	30,33	54,506	,713	,872
pk10	30,13	53,706	,759	,869

mtv10	Pearson Correlation	,189	,127	,489**	,494**	,122	,143	,440*	,420*	,453*	1	,507**
	Sig. (2-tailed)	,318	,504	,006	,006	,521	,452	,015	,021	,012		,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
tot_mtv	Pearson Correlation	,581**	,661**	,836**	,715**	,799**	,765**	,842**	,913**	,800**	,507**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,004	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,909	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
mtv1	31,00	47,862	,483	,911
mtv2	31,30	46,769	,577	,906
mtv3	31,20	44,993	,793	,894
mtv4	31,40	44,938	,630	,903
mtv5	31,20	43,752	,737	,896
mtv6	31,30	43,734	,689	,899
mtv7	31,47	44,051	,796	,892
mtv8	31,27	43,099	,887	,887
mtv9	31,33	44,437	,742	,896
mtv10	31,13	49,430	,409	,914

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kp10	Pearson Correlation	,148	,260	,318	,832**	,828**	,209	,967**	,538**	,900**	1	,867**
	Sig. (2-tailed)	,434	,166	,087	,000	,000	,267	,000	,002	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
tot_kp	Pearson Correlation	,533**	,625**	,554**	,780**	,782**	,601**	,805**	,611**	,700**	,867**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,859	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kp1	37,53	23,568	,429	,857
kp2	37,50	22,879	,515	,850
kp3	37,27	24,133	,472	,853
kp4	37,40	22,248	,717	,835
kp5	37,63	21,757	,709	,834
kp6	37,50	23,224	,503	,851
kp7	37,47	21,913	,744	,832
kp8	37,80	20,993	,422	,876
kp9	37,40	23,145	,625	,843
kp10	37,50	21,569	,823	,826

