PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA
(Studi pada PT. Matahari Departement Store Tbk. Cabang Banjarbaru)

Khilal Azkia
Program studi manajemen, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arrsyad Albanjari Banjarmasin
Email : martapura12312@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Matahari Departement Store Tbk. Cabang Banjarbaru, (2) Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Matahari Departement Store Tbk. Cabang Banjarbaru dan (3) Motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Matahari Departement Store Tbk. Cabang Banjarbaru. Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan merupakan penelitian survey. Populasi penelitian seluruh karyawan PT. Matahari Departement Store Tbk. Cabang Banjarbaru dengan populasi 120 orang dan sampel sebesar 55 responden dengan analisis data Regresi Linier Berganda.Hasil penelitian menunjukkan (1) Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Matahari Departement Store Tbk. Cabang Banjarbaru, (2) Pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Matahari Departement Store Tbk. Cabang Banjarbaru dan (3) Motivasi kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Matahari Departement Store Tbk. Cabang Banjarbaru, hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan yang mampu mengelola motivasi kerja dan pengembangan karier secara bersama-sama akan lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, perhatian yang maksimal terhadap kedua aspek tersebut sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia secara profesional.

Kata kunci : Motivasi kerja; Pengembangan karir; Kepuasan kerja

---

ABSTRACT

This study aims to test: (1) Work motivation influences job satisfaction at PT. Matahari Departement Store Tbk. Banjarbaru Branch, (2) Career development influences job satisfaction at PT. Matahari Departement Store Tbk. Banjarbaru Branch and (3) Work motivation and career development influences job satisfaction at PT. Matahari Departement Store Tbk. Banjarbaru Branch. This research method is quantitative research and is a survey research. The research population is all employees of PT. Matahari Department Store Tbk. Banjarbaru Branch with a population of 120 people and a sample of 55 respondents with Multiple Linear Regression data analysis. The results of the study indicate that (1) Work motivation partially has a significant effect on job satisfaction at PT. Matahari Departement Store Tbk. Banjarbaru Branch, (2) Career development partially has a significant effect on job satisfaction at PT. Matahari Departement Store Tbk. Banjarbaru Branch and (3) Work motivation and career development simultaneously have a significant effect on job satisfaction at PT. Matahari Departement Store Tbk. Banjarbaru Branch, this indicates that companies that are able to manage work motivation and career development together will be more effective in increasing employee job satisfaction. Thus, maximum attention to both aspects is very important in professional human resource management.

Keywords: Work motivation; Career development; Job satisfaction

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen terpenting dalam menjalankan kegiatan organisasi atau perusahaan. Kualitas dan kemampuan individu dalam suatu organisasi akan menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM menjadi aspek utama yang harus diperhatikan secara serius agar perusahaan dapat tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan (Fajri, Amelya, Suworo, & Sairin, 2022). Hasibuan dalam Fajri et al. (2022) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk mengatur hubungan kerja agar berlangsung secara efisien dan efektif dalam rangka membantu pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jika pengelolaan SDM dilakukan secara optimal, maka perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan mendukung kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Menurut Nurhandayani (2022), kepuasan kerja mencerminkan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, termasuk kepuasan terhadap tanggung jawab yang diemban, hubungan dengan rekan kerja, sistem penghargaan, serta kesempatan untuk berkembang. Karyawan yang merasa puas cenderung menunjukkan loyalitas, semangat kerja tinggi, dan komitmen terhadap tugas. Dua faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja dan pengembangan karir. Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri seseorang maupun dari lingkungan sekitar yang menggerakkan karyawan untuk bekerja lebih giat. Rulianti dan Nurpribadi (2023) menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang saling memengaruhi antara motivasi kerja dan kepuasan kerja. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih puas, sementara karyawan yang puas akan bekerja dengan semangat yang lebih tinggi. Menurut Asya (2023), motivasi dapat berasal dari berbagai faktor, seperti insentif, penghargaan, pengakuan atas prestasi, atau pencapaian pribadi. Pemberian motivasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan sangat penting agar mereka merasa dihargai dan dibutuhkan. Ketika motivasi meningkat, maka rasa tanggung jawab, semangat kerja, dan komitmen terhadap organisasi juga akan meningkat.

Selain motivasi, pengembangan karir juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Pengembangan karir merupakan proses yang dirancang untuk membantu karyawan merencanakan dan mengembangkan jenjang karirnya di perusahaan. Menurut Mangkunegara dalam Muna & Isnowati (2022), pengembangan karir bertujuan agar karyawan dapat mengembangkan diri secara maksimal, baik dari segi keterampilan, pengetahuan, maupun tanggung jawab. Pengembangan karir tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga memberikan keuntungan bagi perusahaan. Yasmin, Afandi, Rahmayanti, dan Anshori (2024) menjelaskan bahwa perusahaan yang menyediakan jalur karir yang jelas akan lebih mudah membangun loyalitas, meningkatkan motivasi, dan mengurangi tingkat perpindahan karyawan (turnover). Karyawan yang merasa memiliki masa depan di perusahaan akan bekerja dengan lebih antusias dan percaya diri. Program pengembangan karir dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti pelatihan kerja, bimbingan, promosi jabatan, penilaian kinerja, hingga rotasi kerja. Ketika perusahaan memberi ruang bagi karyawan untuk berkembang, maka karyawan tidak hanya merasa dihargai, tetapi juga termotivasi untuk menunjukkan kinerja terbaiknya. Di sisi lain, ketika tidak ada kejelasan jenjang karir, maka karyawan cenderung merasa stagnan dan kurang memiliki semangat untuk bekerja lebih baik.

Hasil wawancara awal yang dilakukan oleh penulis di PT. Matahari Department Store Tbk. Cabang Banjarbaru mengungkapkan bahwa beberapa karyawan merasa kurang mendapatkan informasi mengenai jalur karir dan peluang pengembangan yang tersedia. Selain itu, keterbatasan waktu istirahat dan kurangnya penghargaan terhadap usaha karyawan juga menjadi keluhan yang muncul. Kondisi ini berdampak pada menurunnya semangat kerja dan tingkat kepuasan terhadap pekerjaan. Masalah-masalah tersebut disebabkan oleh belum optimalnya komunikasi antara atasan dan karyawan, kurangnya transparansi dalam sistem promosi, serta tidak adanya pendekatan khusus dalam memberikan penghargaan. Apabila kondisi ini terus dibiarkan, maka akan mempengaruhi produktivitas, kualitas kerja, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Untuk itu, perusahaan perlu menerapkan strategi peningkatan motivasi dan pengembangan karir, seperti memberikan

pelatihan yang berkelanjutan, menyusun sistem promosi yang adil dan terbuka, memperhatikan kebutuhan dasar karyawan termasuk waktu istirahat, serta memberikan penghargaan yang tepat sasaran. Dengan menerapkan hal tersebut, diharapkan perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehat, dan memuaskan bagi seluruh karyawan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Matahari Department Store Tbk. Cabang Banjarbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Matahari Department Store Tbk. Cabang Banjarbaru. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik simple random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak dari keseluruhan anggota populasi yang memiliki peluang yang sama untuk terpilih. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 orang. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur tiga variabel utama, yaitu motivasi kerja (X_1), pengembangan karier (X_2), dan kepuasan kerja (Y). Data penelitian diuji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen layak digunakan. Instrumen dinyatakan valid jika nilai korelasi melebihi nilai r tabel, dan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60. Data yang valid dan reliabel kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS. Sebelum analisis, dilakukan uji asumsi klasik meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi persyaratan statistik.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrument penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas di uji menggunakan Corrected Item Total Correlation. Hasil uji validitas disajikan pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1 Hasil uji validitas

No	Variabel	r- hitung	r- tabel	Keterangan
1	X1.1	0,697	0,266	Valid
2	X1.2	0,613	0,266	Valid
3	X1.3	0,752	0,266	Valid
4	X1.4	0,663	0,266	Valid
5	X1.5	0,520	0,266	Valid
6	X2.1	0,870	0,266	Valid
7	X2.2	0,848	0,266	Valid
8	X2.3	0,866	0,266	Valid
9	X2.4	0,638	0,266	Valid
10	X2.5	0,524	0,266	Valid
11	Y.1	0,810	0,266	Valid
12	Y.2	0,537	0,266	Valid
13	Y.3	0,842	0,266	Valid
14	Y.4	0,732	0,266	Valid
15	Y.5	0,629	0,266	Valid

Sumber: data SPSS,2025

Berdasarkan hasil uji validitas diatas diperoleh bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel (0,266) sehingga seluruh item dinyatakan valid.

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian ini dapat memberikan hasil yang konsisten. Pengujian reliabilitas menggunakan *Cronbach's alpha* dan hasilnya disajikan pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2 Hasil Uji Realibitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.842	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0.863	
Kepuasan Kerja (Y)	0.815	

Sumber: data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil diatas menujukkan bahwa seluruh variable dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 sehingga seluruh variabel dinyatakan "Reliabel" dan dapat digunakan untuk pengujian tingkat berikutnya.

3.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Pengujian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolomogorov-Smirnov Z	(Asymp. Sig. 2-tailed)	Keterangan
Unstandardized Residual	0,060	0,200	Data berdistribusi normal

Sumber: data SPSS,2025

Berdasarkan hasil diatas diperoleh nilai (Asymp. Sig. 2-tailed) ≥ 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolienaritas

Uji multikolienaritas dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas terdapat kolerasi yang tinggi. Pengujian ini dilakukan dengan meliat nilai Tolerance dan Variance Inflation Faktor (VIF). Hasil ini dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolienaritas

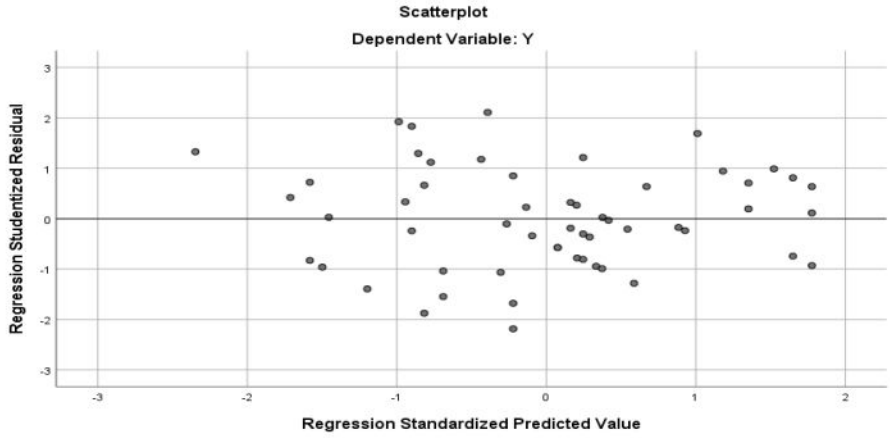
Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja	0,414	2,414	Tidak terdapat masalah multikolienaritas
Pengembangan Karir	0,414	2,414	

Sumber : data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil diatas nilai Tolerance untuk kedua variabel independent > 0,10 dan memiliki nilai VIF < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independent tidak terdapat masalah multikolienaritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi. Pengujian ini menggunakan metode grafik Scatterplot. Hasil ini dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini.



Gambar 1 Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil diatas terlihat bahwa titik- titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

3.3 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen berdasarkan nilai koefisien regresi yang dihasilkan. Hasil ini dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini.

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B (Koefisien)	t	Sig
Konstanta	3,458		
Motivasi Kerja	0,347	2,242	0,029
Pengembangan Karir	0,466	4,589	0,000

Sumber: Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian diatas yang telah dilakukan, maka model penelitian ini dapat dirumuskan ke dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3{,}458 + 0{,}347X1 + 0{,}466X2 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas dketahui:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 3,458 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan pengembangan karir bernilai 0, maka kepuasan kerja sebesar 3,850 dengan asumsi variabel-variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dinyatakan tetap.

2. Nilai koefisien regresi pada variabel motivasi kerja (b1) sebesar 0,347 menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja mengalami peningkatan maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0,347 dengan asumsi variabel bebas yang lain dinyatakan bernilai tetap.
3. Nilai koefisien regresi pada variabel pengembangan karir (b2) sebesar 0,466 menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja mengalami peningkatan maka kepuasan kerja meningkat sebesar 0,466 dengan asumsi variabel bebas yang lain dinyatakan bernilai tetap.

3.4 Uji Hipotesis

1. Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah setiap variabel independent memberikan pengaruh terhadap variabel dependen secara signifikan. Hasil ini dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini.

Tabel 6 Hasil Uji t (parsial)

Variabel	t- hitung	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja	2,242	0,029	Berpengaruh Signifikan
Pengembangan Karir	4,589	0,000	Berpengaruh Signifikan

Sumber: data SPSS,2025

Berdasarkan hasil diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja memiliki nilai t- hitung sebesar 2,242 dan nilai sig. 0,029 ≤ 0,05 maka dinyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.
2. Variabel pengembangan karir memiliki ini t- hitung sebesar 4,589 dan nilai sig. 0,000 ≤ 0,05 maka dinyatakan pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

2. Uji f (simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independent secara bersama- sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependent. Hasil ini dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini.

Tabel 7 Hasil Uji f (simultan)

Variabel	F- hitung	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir	50,478	0,000	Berpengaruh Signifikan

Sumber: data SPSS,2025

Berdasarkan hasil diatas diperoleh nilai Sig. 0,000 ≤ 0,05 maka dapat dinyatakan Motivasi kerja dan Pengembangan karir berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja.

3. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variabel terikat. Hasil ini dapat dilihat pada tabel 8 berikut ini.

Tabel 8 Hasil Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
0,812[a]	0,660	0,647	2,000

Sumber: data SPSS,2025

Berdasarkan hasil diatas nilai R Square (R2) sebesar 0,660 artinya kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel Motivasi kerja dan Pengembangan karir sebesar 66% dan sisanya 34% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Pembahasan

a. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial (uji t) pada PT. Matahari Departement Store Tbk. Cabang Banjarbaru dimana nilai t_{hitung} (2,242) > t_{tabel} (2,007) dengan tarif signifikasi 0,029 < 0,05. Artinya jika motivasi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam memberikan dorongan terhadap karyawan agar mereka lebih maksimal dalam bekerja, maka dari itu perlu adanya komunikasi antara atasan dengan karyawan.

b. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara parsial (uji t) pada PT. Matahari Departement Store Tbk. Cabang Banjarbaru dimana nilai t_{hitung} (4,589) > t_{tabel} (2,007) dengan tarif signifikasi 0,000 < 0,05. Artinya jika pengembangan karir dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Dalam memberikan dorongan terhadap karyawan agar mereka lebih maksimal dalam bekerja, maka dari itu perlu adanya sistem pengembangan karir yang didapatkan oleh karyawan.

c. Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara simulta (uji f) pada PT. Matahari Departement Store Tbk. Cabang Banjarbaru dimana nilai f_{hitung} (50,478) > f_{tabel} (3,18) dengan tarif signifikasi 0,000 < 0,05. Sehingga dapat dikatakan semakin baik motivasi kerja dan pengembangan karir maka kepuasan kerja akan semakin baik.

6. Penutup

6.1 Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh hubungan kerja, pengembangan karier, dan motivasi kerja secara simultan maupun parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

a. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Matahari Departement Store Tbk. Cabang Banjarbaru.

b. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Matahari Departement Store Tbk. Cabang Banjarbaru.

c. Motivasi kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT. Matahari Departement Store Tbk. Cabang Banjarbaru.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan pembahasan dalam penelitian, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

a. Pihak manajemen PT Matahari Department Store Tbk. Cabang Banjarbaru disarankan untuk memperkuat motivasi kerja karyawan melalui pemberian apresiasi, penerapan komunikasi yang terbuka, serta menjaga suasana kerja yang menyenangkan. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan semangat dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas, yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan kerja.
b. Pihak manajemen PT Matahari Department Store Tbk. Cabang Banjarbaru sebaiknya meningkatkan program pengembangan karier dengan merancang dan melaksanakan pelatihan serta pengembangan yang sistematis dan terencana, guna meningkatkan kompetensi karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan tujuan karir mereka.
c. Karyawan PT Matahari Department Store Tbk Cabang Banjarbaru diharapkan untuk senantiasa menjaga gairah kerja dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki secara mandiri. Dengan demikian, karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja serta memberikan kontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

7. Referensi

Asya, I. F. (2023). Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. "X". *Jurnal Penelitian Psikologi*, 572-582.

Fajri, C., Amelya, A., Suworo, & Sairin. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 369-373.

Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*.

Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal smartindo*, 108-110.

Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 849-858.

Yasmin, S. I., Afandi, M. R., Rahmayanti, A., & Anshori, M. I. (2024). Literature Review: Pengembangan Karir Yang Efektif Di Era 4.0. *Journal of Management and Creative Business* , 37-53.