

**PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN KANTOR BALAI BESAR WILAYAH SUNGAI
SUMATERA VIII KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM
DANPERUMAHAN RAKYAT.**

SKRIPSI



Nama : Ramado Anuar

Nim : 21 2015 004

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2019

**PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN KANTOR BALAI BESAR WILAYAH SUNGAI
SUMATERA VIII KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN
PERUMAHAN RAKYAT.**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



OLEH :

Nama : Ramado Anuar

Nim : 21 2015 004

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2019

!!

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ramado Anuar
Nim : 212015004
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII
Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

Dengan ini saya nyatakan :

1. Karya tulis ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata Satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar yang diperoleh karya ini serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2019



Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang


TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang

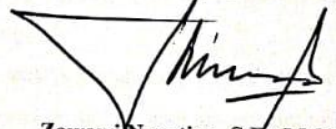
Nama : Ramado Anuar
NIM : 212015004
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal Januari 2019

Pembimbing I


Kholillah, Hj, S.E., M.Si
NIDN : 021106001

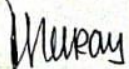
Pembimbing II


Zawawi Nasution, S.E., M.Si
NIDN : 0222045801

Mengetahui,
Dekan

Ketua Program Studi Manajemen




Hj. Mafunah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN : 0216057001

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Dengan Rahmat Allah SWT yang telah melimpahkan taufik dan hidayah-nya. Penulisan ini akhirnya dapat diselesaikan.

Ucapan terima kasih pertama-tama peneliti sampaikan kepada Allah SWT, Kemudian kepada ayah Marwah dan Ibu Syamsiah tercinta. Mereka orang yang telah banyak berjasa dan menyayangi peneliti dengan tulus dari kecil hingga dewasa.

Dan penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat di dalamnya baik isi maupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan peneliti.

Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan setulus hati peneliti sampaikan ucapan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak DR.H.Abid Djazuli, S.E.,M.Si. sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan, MM. Selaku Dekan fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si. sebagai ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan Ibu DR. Diah Isnaini, S.E., M.Si. Sekretaris

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu kholillah Hj, S.E.,M.Si selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan saran, motivasi, mengajarkan, membimbing, dan mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penulis ini dapat menyelesaikan dengan baik.
5. Bapak Zawawi Nasution, S.E.,M.Si selaku Pembimbing II yang telah memberikan saran, motivasi, dan mendidik penulis hingga dapat menyelesaikan penelitian ini.
6. Ibu , ayah, adikku yang telah banyak mendoakan dan selalu memberi dorongan, motivasi dan semangat.
7. Buat seluruh keluargaku yang telah banyak memberiku motivasi dan nasehat.
8. Teruntuk bakso goreng dan tahu bakso yang telah sangat bermanfaat dalam seluruh kehidupanku, dan keluargaku.
9. Motor-motor kesayanganku yang setiap harinya menemaniku pulang dan pergi kekampus.
10. Sahabat terbaik Bujang Buntu (Richard, Dana, Marten, Arif, Deni, Rafki) Yang selalu ada waktu memberikan semangat.
11. Sahabat-sahabat terbaik CM 15 (Richard, Dana, Marten, Arif, Deni, Rafki, Melati, Icha, Dewi, Chela, Sici, Intan I, Putri I, Putri mala, Febrita, Alin, Thalia, Anjani, Yolanda, Vineta)
12. Teman-teman Galeri Investasi (mbak ria, Idha, Yolanda, caca, tiak)
13. Teman-teman paket 02 dan kawan SMA (apriani, fitri, mbak uti, windri, rendi, dedi, lukman, raden, tomy, luth, mauly, dewi, santi, mbak ririn, eka sari, dela,

ipin, utin, sari) dan teman-teman seperjuangan di waktu bimbingan skripsi terima kasih dan telah memberikan semangatnya saran dan bantuannya terima kasih.

Peneliti mengharapkan ini dapat bermanfaat bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhamadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan dalam penulisan penelitian ini. Semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Amin...

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Palembang, april 2019

Peneliti

(Ramado Anuar)

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	xi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACK.....	xv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	6
B. Penelitian Sebelumnya.....	23
C. Kerangka Pemikiran.....	24

D.	Hipotesis.....	24
----	----------------	----

BAB III METODE PENELITIAN

A.	Jenis Penelitian.....	25
B.	Lokasi Penelitian.....	26
C.	Operasionalisasi Variabel.....	27
D.	Populasi dan Sampel.....	28
E.	Data yang Diperlukan.....	29
F.	Metode Pengumpulan Data.....	30
G.	Analisis Data dan Teknik Analisis.....	32

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.	Hasil Penelitian.....	40
1.	Gambaran Lokasi.....	40
2.	Uji Instrumen.....	44
3.	Gambaran Indikator.....	45
4.	Gambaran Umum Karakteristik Responden.....	48
5.	Gambaran Umum Jawaban Responden.....	50
6.	Proses Pengujian.....	55
B.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	60

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A.	Kesimpulan.....	67
B.	Saran.....	67

Jadwal Penelitian.....	
------------------------	--

DAFTAR PUSTAKA.....

LAMPIRAN.....

DAFTAR TABEL

Tabel III. 1 Definisi Variabel, Indikator, Item, dan Skala.....	27
Tabel III. 2 Kerangka Sampel dan Populasi.....	29
Tabel IV. 1 Uji Validitas.....	44
Tabel IV. 2 Uji Reliabilitas.....	45
Tabel IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel IV. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	49
Tabel IV. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan.....	49
Tabel IV. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel IV. 7 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	51
Tabel IV. 8 Uji Validitas Budaya Organisasi.....	52
Tabel IV. 9 Uji Validitas Pengembangan Karir.....	54
Tabel IV. 10 Analisis Regresi Linier Berganda.....	56
Tabel IV. 11 Uji F (Simultan).....	57
Tabel IV. 12 Uji t (Parsial).....	58
Tabel IV. 13 Uji Koefisien Determinasi.....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.I Kerangka Pemikiran.....	24
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- | | |
|------------|--|
| Lampiran 1 | Kueisioner Penelitian |
| Lampiran 2 | Hasil Pengelolaan Data SPSS Dari Data Kueisioner |
| Lampiran 3 | Surat Keterangan Penelitian |
| Lampiran 4 | Kartu Aktifitas Bimbingan Skripsi |
| Lampiran 5 | Sertifikat Hapalan Surat-Surat Pendek Al-Qur'an |
| Lampiran 6 | Sertifikat Toefl |
| Lampiran 7 | Jadwal Penelitian |
| Lampiran 8 | Biodata Penelitian |

ABSTRAK

Ramado Anuar/ 212015004/ 2019/Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

Rumusan masalah dalam penelitian ini, adakah pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan karyawan. Penelitian ini termasuk penelitian *Asosiatif*. Terdapat dua variabel bebas yaitu pengembangan karir dan motivasi, serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan, secara keseluruhan dikembangkan menjadi 12 indikator. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat yang berjumlah 120 karyawan, teknik sampling yang digunakan adalah *Proportionate Stratified Random Sampling*, dengan sampel yang diambil sebanyak 83 orang. Data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis *Kualitatif* dan *Kuantitatif*. Tehnik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan ada pengaruh positif yang disebabkan variabel pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan karyawan, dengan persamaan regresi : $Y = 1,412 + 0,212 X_1 + 0,629 X_2$. Hasil uji hipotesis menunjukkan ada pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan karyawan, secara bersama-sama dan parsial. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan variabel budaya organisasi dan pengembangan karir mampu berkontribusi dalam mempengaruhi kinerja karyawan, dengan besarnya pengaruh sebesar 51,5%.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Motivasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Ramado Anuar / 212015004/2019 / Career Development and Motivation for Employee Job Satisfaction at the Office of the Central Sumatra River Region VIII Ministry of Public Works and Public Housing.

The formulation of the problem in this study is the influence of career development and motivation on employee job satisfaction at the Office of the Central Sumatra River Region VIII Ministry of Public Works and Public Housing. The aim is to determine the effect of career development and motivation on employee satisfaction. This study included associative research. There are two independent variables namely career development and motivation, and one dependent variable is employee performance, overall developed into 12 indicators. The population in this study were all employees at the Office of the Sumatra River Region VIII Office of Public Works and Public Housing which amounted to 120 employees, the sampling technique used was Proportionate Stratified Random Sampling, with a sample taken as many as 83 people. The data used is primary data. Methods of collecting data through questionnaires. Analysis of the data used is Qualitative and Quantitative analysis. The analysis technique uses multiple linear regression, F test, t test, and coefficient of determination. The results of multiple linear regression analysis showed that there was a positive effect caused by career development variables and motivation on employee satisfaction, with a regression equation: $Y = 1.412 + 0.212 X_1 + 0.629 X_2$. The results of the hypothesis test indicate that there is an influence of career development and motivation on employee satisfaction, together and partially. The test results of determination coefficient show that organizational culture and career development variables are able to contribute to influencing employee performance, with a magnitude of influence of 51.5%.

Keywords: Career Development, Motivation and Employee Job Satisfaction

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberadaan sumberdaya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang sangat besar dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Bagi karyawan keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sedangkan bagi perusahaan keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan, keberhasilan perusahaan di tentukan oleh kepuasan kerja karyawan , pengembangan karir dan motivasi kerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional karyawan yang menyelesaikan suatu tugas sesuai dengan target. Menurut Hani Handoko (2011: 193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pekerja memandang pekerjaannya. persoalan-persoalan manusiawi yang ada pada setiap individu.

Pengembangan karir adalah aktivitas karyawan untuk mrncapai suatu rencana karir dimasa depan. Menurut Menurut Pandi Afandi (2018:187) Pengembangan Karir adalah pengalaman kerja terkait dan kegiatan yang diarahkan pada tujuan pribadi dan organisasi, melalui jalan mana seseorang akan melewatinya seumur hidupnya.

Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya tujuan. Menurut Edy Sutrisno (2015:109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang (Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat). Bergerak pada bidang pelayanan pembangunan terwujudnya pengelolaan dan penggunaan sumber daya air secara adil, merata dan berkelanjutan, dan berperan aktif dalam upaya mewujudkan Sumatera Selatan sebagai lumbung pangan dalam rangka mendukung program ketahanan pangan nasional.

Berdasarkan peraturan menteri pekerjaan umum nomor: 21/PRT/M/2010 tentang Organisasi Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Kementerian Pekerjaan Umum Pasal 55, Balai Besar Wilayah Sungai mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan sumber daya air di wilayah sungai, danau, waduk, bendungan dan tampungan air lainnya, irigasi, air tanah, air baku, rawa, tambak dan pantai. Tingkat kepuasan kerja karyawan pada Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang (Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat). Dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.1
tingkat kepuasan kerja karyawan di Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang (Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat).

Faktor	Indikator	Kepuasan	ketidakpuasan
Kepuasan kerja karyawan	Pekerjaan		√
	Upah/gaji	√	
	Promosi		√
	Pengawas		√
	Rekan kerja	√	

Sumber: peneliti 2018

Tabel diatas menunjukkan bahwa 5 indikator kepuasan kerja dari hanya 2 indikator yaitu: upah/gaji dan rekan kerja yang menentukan kepuasan kerja karyawan sedangkan 3 indikator lainnya yaitu : pekerjaan, promosi dan pengawas yang menyebabkan ketidakpuasan kerja pada karyawan.

Ketidakpuasan kerja karyawan dilihat dari indikator pekerjaan yaitu kurangnya apresiasi atas pekerjaan yang telah di selesaikan, Ketidakpuasan pada indikator promosi yaitu sulinya untuk mendapat kenaikan pangkat, sedangkan ketidakpuasan pada indikator pengawasan kurangnya pengawasan terhadap karyawan yang sedang bekerja, sehingga ada sebagian karyawan yang bekerja dengan santai dan bahkan ada yang hanya datang untuk tanda tangan daftar hadir. Kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh pengembangan karir dan motivasi.

pengembangan karir yang terjadi diBalai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang yaitu karyawan jarang diberikan pelatihan, belum lagi banyaknya karyawan yang berasal dari pendidikan yang rendah yang

membuat karyawan sulit untuk mendapatkan promosi serta bagi karyawan yang berprestasi kurang di apresiasi dan kurangnya pengalaman kerja sehingga karyawan kurang cakap dalam menjalankan tugasnya, dan bagi karyawan yang berprestasi sulit mendapat kesempatan promosi mengembangkan karir karyawan.

Sedangkan motivasi pegawai pada Balai Besar Sungai VIII Palembang adalah atasan yang memberikan beban kerja yang berlebih membuat karyawan terpaksa membawa pulang pekerjaan kerumah, indikator kondisi kerja yaitu lingkungan tempat kerja yang terlalu sempit yang membuat karyawan kurang maksimal dalam bekerja, serta indikator penghargaan kurangnya penghargaan dari atasan terhadap pegawai sehingga dapat menghambat motivasi kerja seorang pegawai dalam bekerja. Hal ini dilihat dari pegawai yang mempunyai kinerja yang baik seperti pegawai yang telah mengikuti prosedur dan tata cara sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan tetapi tidak di beri penghargaan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul :Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang(Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh pengembangan karir dan Motivasi terhadap Kepuasan kerja di Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang (Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat).

C. Tujuan Penulisan

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka tujuan dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh pengembangan karir dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja di Balai Besar Wilayah Sungai Sumatera VIII Palembang (Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat).

D. Manfaat Penelitian

a) Bagi penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan praktek dan teori yang telah selama ini di peroleh di perkuliahan, khususnya konsentrasi sumber daya manusia.

b) Bagi almamater

Hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi bahan acuan atau perbandingan sekaligus tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya topik yang relatif sama.

