FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI PT. MITRAKARYA SOLUSINDO UTAMA (MSU)

Dedeh Komalasari[1)], Fajar Rahardian[2)]
[1) 2)]STIE Tridharma
E-mail: dedeh.komalasari@gmail.com[1)]; fajar.rahardian@gmail.com[2)]

Abstrak
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kerja pegawai pada PT. Mitrakarya Solusindo Utama (MSU). Metode yang digunakan dalam penelitian ini deskriptif research dengan menggunakan path analisis. Hasil penelitian ini menyatakan variabel Pengembangan Karir (X_1) mempunyai pengaruh langsung sebesar 23,27% dan pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan Motivasi (X_2) sebesar 15,33%, Sehingga total pengaruhnya adalah sebesar 38,60%. Variabel Motivasi (X_2) mempunyai pengaruh langsung sebesar 17,65% dan pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan Pengembangan Karir (X_1) sebesar 15,33%, sehingga total pengaruhnya sebesar 32,98%. Hasil perhitungan Koefisien determinasi (R kuadrat) yang dinyatakan dalam persentase mengambarkan besarnya kontribusi semua variabel bebas yaitu Pengembangan Karir (X_1) dan Motivasi (X_2) dalam menentukan variasi Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 71,58%. Sedangkan faktor lain yang tidak diteliti dan turut mempengaruhi Kinerja pada PT. MITRAKARYA SOLUSINDO UTAMA (MSU) ditunjukan sebesar 28,421%.

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

I. PENDAHULUAN

Sejak Pemerintah mengubah pola pengelolaan sektor telekomunikasi di Indonesia dari monopoli menjadi kompetisi melalui UU No.36 Tahun 1999 tentang Telekomunikasi, industri telekomunikasi Indonesia memperlihatkan pertumbuhan yang sangat pesat. Pertumbuhan ini juga diakselerasi oleh kemajuan teknologi komunikasi yang menggunakan spektrum radio frekuensi sebagai alternatif sarana telekomunikasi yang sebelumnya hanya mengandalkan jaringan kabel dan satelit.

Perkembangan dunia sains membuka peluang bagi perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang IT dimana peningkatan kebutuhan manusia akan perangkat lunak maupun perangkat keras mendorong banyak perusahaan baru bermunculan untuk menggarap pangsa pasar tersebut. MSU didirikan untuk menyediakan solusi dan inovasi aplikasi dalam teknologi komunikasi dan informasi yang secara langsung meningkatkan waktu, biaya, usaha dan kualitas dalam cara yang efektif dan efisien. Berdasarkan UU Perusahaan No.21 Tahun 2010 tentang kinerja pegawai dikatakan bahwa kinerja pegawai dinilai berdasarkan report harian, mingguan dan bulanan dan diharapakan meningkat setiap tahunnya namun pada kenyataannya dalam kurun waktu 2 tahun terakhir PT MSU dihadapkan pada permasalahan menurunnya kinerja pegawai dimana banyak konsumen yang kurang merasa puas atas pelayanan dan produk MSU dimana banyak konsumen yang mengeluhkan lambatnya pelayanan yang diberikan oleh PT. MSU, hal ini terlihat dari penilaian pencapaian target kinerja yang diberikan PT MSU rata-rata belum tercapai dengan baik hal ini terlihat dari tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1. Gambaran Capaian Kinerja Anggaran PT MSU
Tahun 2008 – 2013

THN	TARGET ANGGARAN			REALISASI			%
	BTL (Jutaan)	BL (Jutaan)	JUMLAH (Jutaan)	BTL (Jutaan)	BL (Jutaan)	JUMLAH (Jutaan)	
2008	703,696	2.102,245	**2.805,942**	684,322	1.428,163	**2.112,486**	75.29
2009	696,187	1.282,603	**1.978,790**	665,375	799,238	**1.464,613**	74.02
2010	688,677	1.325,152	**2.013,829**	646,427	1.138,845	**1.785,272**	88.65
2011	1.041,888	1.686,577	**2.728,465**	876,558	1.549,248	**2.425,806**	88.91
2012	1.111,627	1.378,149	**2.489,777**	1.055,082	1.149,657	**2.204,739**	88.55
2013	1.251,824	1.250,469	**2.502,293**	1.178,223	1.083,808	**2.262,032**	90.40

Sumber : Data Kepegawaian PT. MSU

Berdasarkan data tabel diatas terlihat bahwa pada umumnya pencapaian target yang diharapkan barulah mencapai 75% dari yang diharapkan yaitu sebesar 95%, hal ini diduga karena tingkat kompetensi pegawai yang masih belum optimal sehingga banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat waktu yang berimbas pada kurang optimalnya realisasi anggaran yang telah ditetapkan sehingga hal ini diduga kinerja pegawai pada PT MSU masih belum optimal.

Ada beberapa fenomena yang didapatkan dilapangan dalam pelaksanaan program yang menunjukkan kalau kualitas pekerjaan para pegawai belum optimal dan kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Namun model penilaian tersebut perlu dikembangkan lebih jauh melalui berbagai alat pengukuran yang sesuai, sehingga akan diperoleh informasi berupa angka (*score*) atau

nilai yang pasti bagi setiap pegawai yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan organisasi.

Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengembangan karir pada PT. Mitrakarya Solusindo Utama (MSU).
2. Bagaimana motivasi kerja pegawai pada PT. Mitrakarya Solusindo Utama (MSU).
3. Bagaimana kepuasan kerja pegawai pada PT. Mitrakarya Solusindo Utama (MSU).
4. Bagaimana kinerja pegawai pada PT. Mitrakarya Solusindo Utama (MSU).
5. Seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Mitrakarya Solusindo Utama (MSU).
6. Seberapa besar pengaruh motivasi pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Mitrakarya Solusindo Utama (MSU).
7. Seberapa besar pengaruh pengembangan karir dan motivasi pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Mitrakarya Solusindo Utama (MSU).
8. Seberapa Besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Mitrakarya Solusindo Utama (MSU).

Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data-data dan informasi, lalu mengolahnya sehingga dapat memberikan gambaran secara jelas mengenai pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasaan kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai PT. Mitrakarya Solusindo Utama (MSU), sedangkan tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis :

1. Pengembangan karir pegawai pada PT. Mitrakarya Solusindo Utama (MSU).
2. Motivasi pegawai pada PT. Mitrakarya Solusindo Utama (MSU).
3. Kepuasan kerja pegawai pada PT. Mitrakarya Solusindo Utama (MSU).
4. Kinerja pegawai pada PT. Mitrakarya Solusindo Utama (MSU).
5. Besarnya pengaruh pengembangan karir pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Mitrakarya Solusindo Utama (MSU).
6. Besarnya pengaruh motivasi pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Mitrakarya Solusindo Utama (MSU).
7. Besarnya pengaruh pengembangan karir dan motivasi pegawai secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Mitrakarya Solusindo Utama (MSU).
8. Besarnya kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Mitrakarya Solusindo Utama (MSU).

II. LANDASAN TEORI

Pengembangan Karir

Pengusaha dianggap memiliki pengaruh yang sifnifikan pada karir karyawan, melalui pengaruh mereka pada proses SDM. Beberapa perusahaan menerapkan proses manajemen karir yang relatif resmi sementara perusahaan lainnya tidak terlalu resmi. Kita dapat mendefinisikan manajemen karir sebagai: "Suatu proses untuk membuat karyawan dapat memahami dan mengembangkan dengan lebih baik keahlian dan minat karir mereka dan untuk memanfaatkan keahlian dan minat ini dengan cara yang paling efektif".

Definisi lain dikemukakan oleh Sadili Samsudin (2006,133) menyatakan : "Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan". Dimana pengembangan karir tersebut meliputi berbagai kegiatan-kegitan personal yang dilakukan untuk mencapai sebuah rencana karir (Safri Mangkuprawira,2004,188).

Dimensi pengembangan karir yang digunakan ialah dimensi yang disampaikan oleh (Sadeli Samsudin 2006,133), yaitu :

1. Pengembangan karir individu.
2. Pengembangan karir yang didukung departemen SDM.

Dimensi inilah yang dinilai layak dan mewakili pengukuran yang harus dilakukan pada PT. Mitrakarya Solusindo Utama (MSU).

Motivasi

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk pendayagunaan, pengembangan pegawai agar dikelola secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan organisasi. Orang yang mengelola organisasi ataupun perusahaan akan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki yang apabila dikategorikan menjadai enam tipe sumber daya manusia, yaitu : manusia, uang, fisik, tekhnologi, metode dan pasar. (Samsudin, 2006:20). Aset paling penting dari suatu perusahaan dan harus mendapatkan perhatian dalam manajemen adalah manusia (tenaga kerja) atau orang-orang yang bekerja di dalam organisasi ataupun perusahaan tersebut.

Teori motivasi yang digunakan adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh David Mc Clelland (1974) dalam Edy Sutrisno (2009:139) disebut juga dengan teori motivasi prestasi. Teori dasar memotivasi orang bekerja yaitu kebutuhan akan:

- *Need for achievement,*
- *Need for affilication,*
- *Need for powe*r.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada umumnya mengacu pada sikap seorang pegawai. Masing-masing

individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda, hal ini disebabkan setiap individu memiliki berbagai macam persepsi yang berbeda mengenai kepuasan kerja itu sendiri. Torrington (1998 : 304) mengungkapkan " *job satisfaction refers basically to how much employers like their job*". Kepuasan kerja akan muncul apabila seseorang menyukai pekerjaannya, dan sebaliknya seseorang akan merasa tidak puas apabila pekerjaan yang ia kerjakan adalah bukan pekerjaan yang ia sukai.

Pekerjaan menuntut komunikasi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan memenuhi standar kinerja (Robbins, 2001 :69). Lebih lanjut Robbins (2001 : 82) menyatakan, bahwa dalam mengukur kepuasan kerja dapat ditentukan dari empat faktor, sebagai berikut :

a. Mentallly Challenging Work
b. Equitable Raward And Promotion
c. Suportive Working Condition
d. Suportive colleques

Greenberg dan Baron (2003: 151) menyatakan ada tiga cara mengukur kepuasan kerja, yaitu:

1. *Rating scales* dan *kuesioner*
   Memungkinkan mereka untuk menjawab pertanyaan mengenai pekerjaan mereka.
2. *Critical incident*
   Kejadian yang dirasakan Individu mengenai pekerjaan yang dirasakan memuaskan atau tidak memuaskan.
3. *Interviews*
   Menanyakan secara langsung tentang sikap pegawai terhadap kegiatan yang dilakukannya.

Pendapat lain terdapat dua macam pendekatan yang secara luas dipergunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja (Robbin dalam Wibowo, 2007: 309) yaitu, sebagai berikut:

1. *Single global rating*, yaitu individu merespon atau satu pertanyaan seperti dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas Anda dengan pekerjaan Anda? Responden menjawab antara " *Highly Satisfied" dan "Hihgly Dissatisfied".*
2. *Summation score* lebih canggih. Mengindentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan merasakan pekerja tentang masing-masng elemen. Faktor spesifik yang diperhitungkan adalah sifat pekerjaan, supervisi, upah sekarang, kesempatan promosi dan hubungan dengan *co-worker* . Faktor ini diperingkat pada skala yang distandarkan dan ditambahkan untuk menciptakan *job satisfaction score* secara menyeluruh.

Pengertian Kinerja

Menurut The Scribner-Bantam English Dictionary, terbitan Amerika dan Canada tahun 1979, (Sedarmayanti,2007:259) kinerja berasal dari akar kata "*to form*" yang mempunyai beberapa pengertian, yaitu :

1) *To do carry out execute*
2) *To dischange or fulfil as a vow*
3) *To portray, as a character in a play*
4) *To render by voice or a musical instrument*
5) *To execute or complete an undertaking*
6) *To act a part in a play*
7) *To perform music*
8) *To do what is expected of a person or machine*

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2004:67), mengatakan kinerja adalah prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

Selanjutnya menurut Robbins yang dikutip oleh (Rivai,2005:15) memberikan definisi kinerja sebagai fungsi interaksi antara ability (A), Motivation (M) dan Opportunity (O), dirumuskan dengan **Kinerja = f (A x M x O).** Artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan motivasi dan kesempatan. Dengan demikian, kinerja sangat ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kesempatan kerja adalah tingkat kinerja yang tinggi yang sebagian merupakan fungsi dari rintangan-rintangan yang dapat menjadi kendala bagi karyawan. Meskipun seorang karyawan mempunyai kesediaan dan kemampuan biasa saja ada rintangan yang menjadi penghambat.

Leon C Megginson dalam A.A Anwar Prabu (207:69) mengemukakan "*perfomance apprraisal is the process an employer uses to determine whether an employe is perfoorming the job as intended*". Dalam penilaian kinerja pun kita harus mengetahui tipe kriteria performensi yang menilai performensi kerja berdasarkan diskripsi perilaku yang spesifik. Dimensi - dimensi ini biasanya menjadi perhatian untuk menjadi pertimbangan penilaian menurut Faustino Cardoso Gomes (1995:142) dalam Veitzal : 2005 yaitu:

- *Quantitiy of work*
- *Quality of work*
- *Job knowledge*
- *Creativeness*
- *Cooperation*
- *Dependability*
- *Initiative*
- *Personal qualitties*

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Variabel Pengembangan karir pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Mitrakarya Solusindo Utama (MSU).
2. Variabel Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai PT. Mitrakarya Solusindo Utama (MSU).
3. Variabel Pengembangan karir dan motivasi pegawai berpengaruh terhadap kepuasan

kerja pada Pegawai PT. Mitrakarya Solusindo Utama (MSU).

4. Variabel kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja pegawai PT. Mitrakarya Sindo Utama (MSU).

III. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi (*population*) menurut Nur Indrianto dan Bambang Supomo (2002,115), yaitu : "sekelompok orang, kejadian atau gejala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu". Dimana dalam penelitian ini yang dimaksud dengan populasi adalah seluruh pegawai PT. Mitrakarya Solusindo Utama (MSU) dengan jumlah 42 orang pegawai. Dalam penelitian ini mengingat subyeknya kurang dari 100 orang, maka melalukan studi sensus, dalam artian seluruh subyek (elemen) yang terstruktur dalam PT. Mitrakarya Solusindo Utama (MSU) sebanyak 42 orang pegawai. Dasar pemikiran atau pertimbangan penelitian populasi dilakukan karena di PT. Mitrakarya Solusindo Utama (MSU)i terdapat kencenderungan kinerja pegawainya rendah.

Metode dan Desain Penelitian

Penelitian deskriptif *(descriptive research)*. Menurut Nur Indrianto & Bambang Supomo (2002:26) penelitian deskriptif (descriptive research) merupakan penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi. Consuelo (yang dikutip Husein Umar,2004,h.81) mengemukakan bahwa "motode deskriptif diantaranya dapat digunakan untuk riset korelasi.

Teknik Analisis Data

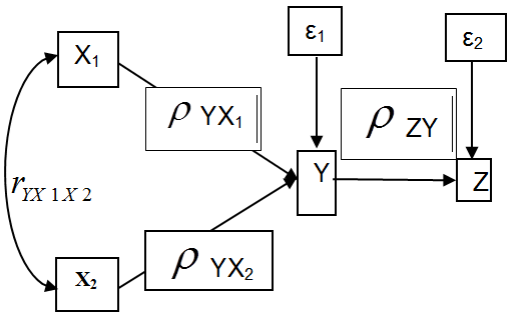
Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif dan teknik analisis inferensial. Teknik analisis inferensial digunakan ***teknik analisis jalur*** dengan memperhatikan langkah-langkah dari Al-Rasyid (1994 : 125 – 127).

Teknik analisis inferensial digunakan teknik analisis sebagai berikut :

a. Teknik analisis korelasi digunakan untuk mengetahui derajat keeratan hubungan antar variabel penelitian dengan rumus sebagai berikut (Sudjana, 2002 : 360):

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - \left(\sum X\right)\left(\sum Y\right)}{\sqrt{\left\{N\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2\right\}\left\{N\sum Y^2 - \left(\sum Y\right)^2\right\}}} \quad \text{.....(1)}$$

b. Teknik analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung, dengan memperhatikan langkah-langkah dari Al-Rasyid (1994 : 125 – 127), dan pengolahannya direncanakan menggunakan SPSS. Diagram jalur dalam penelitian ini tampak pada gambar di bawah ini ;



Gambar 1. Diagram hubungan kausal variabel penelitian

$Y = \rho YX1._{x1} + \rho YX2._{x2} + \varepsilon_1$ .....(2)

dimana :
X1 = Pengembangan Karir
X2 = Motivasi Kerja
Y = Kepuasan kerja
ε = Variabel epsilon
dan fungsi persamaan Z, sebagai berikut:

$Z = \rho ZY + \varepsilon_2$.....(3)

dimana :
Y = Kepuasan kerja
Z = Kinerja Pegawai
ε = Variabel epsilon

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Normalitas Alat Ukur

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu data mengikuti sebaran normal atau tidak. Dengan metode Kolmogrov-Smirnov dapat diketahui sebaran normalnya. Hasil perhitungan data menunjukan bahwa semua variabel mengikuti distribusi normal dengan *p-value* > 0.05 (Sudjana, 2000 : 136), yang dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 2. Uji Normalisasi Alat Ukur
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pengembangan Karir	Motivasi	Kepuasan Kerja	Kinerja
N		42	42	42	42
Normal Parameters (a,b)	Mean	39,2151	47,6475	37,5941	59,8725
	Std. Deviation	6,63580	9,47923	11,06056	9,16153
Most Extreme Differences	Absolute	,127	,209	,168	,087
	Positive	,091	,102	,108	,077
	Negative	-,127	-,209	-,168	-,087
Kolmogorov-Smirnov Z		,826	1,356	1,091	,565
Asymp. Sig. (2-tailed)		,503	,054	,185	,906

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Data pada tabel diatas, menunjukkan bahwa semua data variabel, yang terdiri dari variabel Pengembangan Karir, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja mengikuti sebaran data normal dengan menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.

Analisis Jalur

Dalam analisis jalur yang distandarkan korelasi dapat dipecah kedalam komponen-komponen struktural (kausal) dan nonstruktural (nonkausal) didasarkan teori yang dinyatakan dalam diagram jalur.

Kolmogorov-Smimov maupun Shapiro-Wilk dengan menunjukan nilai *p-value* > 0.05, sehingga menolak H_1 dan menerima H_0 dengan demikian sampel berasal dari populasi berdistribusi normal.

1) Koefisien Korelasi

Perhitungan koefisien korelasi menggunakan analisis korelasi *Pearson Product Moment,* dilakukan guna mengetahui seberapa kuat hubungan antara beberapa variabel independen yang diteliti. Perhitungan koefisien korelasi menggunakan program SPSS, dengan hasil seperti yang tertera pada tabel berikut ini :

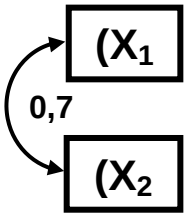
Tabel 3. Koefisien Korelasi Antar Variabel

Correlations

		Pengembangan Karir	Motivasi	Kepuasan Kerja	Kinerja
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	1	,756(**)	,800(**)	,629(**)
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	42	42	42	42
Motivasi	Pearson Correlation	,756(**)	1	,785(**)	,513(**)
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001
	N	42	42	42	42
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,800(**)	,785(**)	1	,871(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	42	42	42	42
Kinerja	Pearson Correlation	,629(**)	,513(**)	,871(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	
	N	42	42	42	42

Sumber : Data Hasil pengolahan melalui Sofware SPSS

Berdasarkan tabel tersebut di atas, maka hubungan yang positif antara variabel bebas dalam penelitian. Untuk jelasnya besaran koefisien dapat dilihat pada gambar 2. sebagai berikut:



Gambar 2. Hubungan antara variabel pengembangan karir, dan motivasi

Adapun kriteria keeratan hubungan antara variabel mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh sevilla et.al. (1997: 280), yang menyatakan bahwa *"high or low correlation, dependens generally on the nature of variables being studied. You may, how ever the following categorization which most specialists in statistics usually agree with".* Secara rinci keeratan kriteria korelasi adalah sebagai berikut :

Untuk menafsirkan angka-angka yang diperoleh dari tabel diatas, digunakan kriteria sebagai berikut :

Tabel 4. Kriteria penafsiran tingkat hubungan antar variabel

Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2009: 257)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan, bahwa: Hubungan antara variabel Pengembangan Karir (X_1) dengan Motivasi (X_2) didapat nilai sebesar **0,756** Sehingga apabila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r (korelasi), mempunyai tingkat hubungan yang **Kuat** dan searah karena nilainya positif. Korelasi X_1 dan X_2 signifikan karena angka signifikansi 0,000 lebih kecil dari pada 0,01. Pernyataan di atas dapat diartikan apabila Pengembangan Karir (X_1) naik sebesar satu satuan, maka diikuti dengan kenaikan besaran Motivasi (X_2) sebesar **0,756** satuan.

2) Koefisien Jalur

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 20 diperoleh besaran koefisien jalur seperti yang dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Nilai koefisien jalur

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-17,294	5,714		-3,027	,004
	Pengembangan Karir	,804	,218	,482	3,697	,001
	Motivasi	,490	,152	,420	3,218	,003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh besaran koefisien jalur antar variabel penelitian yang dapat di lihat pada tabel, sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil perhitungan jalur

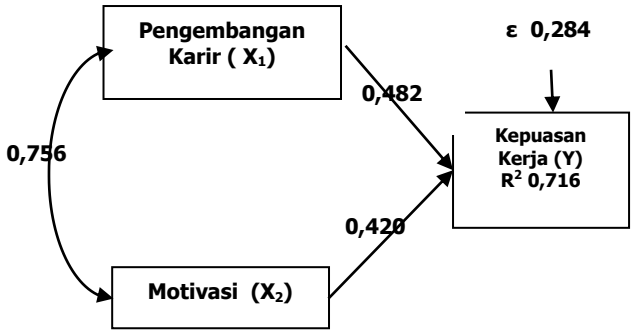
Variabel	Koefisien Jalur
Pengembangan Karir (X_1)	0,482
Motivasi (X_2)	0,420

Sumber : Hasil perhitungan statistik

Tabel di atas menggambarkan hasil perhitungan jalur, bahwa variabel X_1 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,482 dan Variabel X_2 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,420.

3) Pengaruh Variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

Hasil analisis jalur variabel Pengembangan Karir, dan Motivasi, terhadap Kinerja, dapat dijelas pada gambar di bawah ini :



Gambar 3. Pengaruh variabel pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan gambar tersebut di atas, maka diperoleh persamaan jalur sebagai berikut;

$Y = 0{,}482\ X_1 + 0{,}420\ X_2 + Є$……(4)

Dimana :
Y = Kepuasan Kerja
X_1 = Pengembangan Karir
X_2 = Motivasi

Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat baik pengaruh langsung (*Direct Effect*) maupun pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect)* dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 7. Pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung
Variabel bebas terhadap variabel terikat

Variabel	Pengaruh Langsung (%)	Pengaruh Tidak Langsung			Total Pengaruh (%)
		X_1 (%)	X_2 (%)	Total (%)	
Pengembangan Karir	23,27	-	15,33	15,33	38,60
Motivasi	17,65	15,33	-	15,33	32,98
Total Pengaruh X Ke Y (%)					**71,58**

Sumber : Hasil perhitungan

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa variabel Pengembangan Karir (X_1) mempunyai pengaruh langsung sebesar 23,27% dan pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan Motivasi (X_2) sebesar 15,33%, Sehingga total pengaruhnya adalah sebesar 38,60%.

Variabel Motivasi (X_2) mempunyai pengaruh langsung sebesar 17,65% dan pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan Pengembangan Karir (X_1) sebesar 15,33%, sehingga total pengaruhnya sebesar 32,98%.

Hasil perhitungan Koefisien determinasi (R kuadrat) yang dinyatakan dalam persentase mengambarkan besarnya kontribusi semua variabel bebas yaitu Pengembangan Karir (X_1) dan Motivasi (X_2) dalam menentukan variasi Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar **71,58**%.

Sedangkan faktor lain yang tidak diteliti dan turut mempengaruhi Kinerja pada PT. Mitrakarya Solusindo Utama (MSU) ditunjukan oleh nilai PyЄ = 0,284 atau sebesar 28,421%.

Pengaruh Variabel bebas (Y) terhadap variabel terikat (Z)

Hasil analisis jalur variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dapat dijelaskan pada gambar, di bawah ini :



Gambar 4. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja

Berdasarkan gambar tersebut di atas, maka diperoleh persamaan jalur sebagai berikut :

$Z = 0{,}871 + Є$……(5)

Dimana :
Y = Kepuasan Kerja
Z = Kinerja

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data variabel Pengembangan Karir (X_1) memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja dengan pengaruh langsung sebesar 23,27% dan pengaruh tidak langsung sebesar 15,33% sehingga total pengaruh pengembangan karir (X1) sebesar 38,60%. Pengembangan karir tidak semata-mata hanya tergantung pada upaya-upaya individual. Dalam kenyataannya sering tidak sesuai dengan kepentingan organisasi atau perusahaan, agar sinkron dengan kepentingan organisasi maka dalam hal ini peran departemen SDM dan bantuan para pimpinan organisasi sangat menentukan, selain itu pengembangan karir di PT MSU belum berjalan dengan baik sehingga banyak pegawai yang merasa kurang dihargai atas prestasi kerja mereka, dan berdampak pada kinerja pegawai yang menurun. pengembangan karir merupakan salah satu variabel yang penting untuk terus dikembangkan

dan dibina sehingga dengan pengembangan karir yang baik akan melahirkan kinerja yang optimal.

Hal ini sejalan dengan Fred Luthan (2006,243) dimana "kesempatan promosi merupakan kesempatan untuk maju dalam organisasi sebagai salah satu penentu kepuasan kerja".

Karir bukanlah sesuatu yang harus diserahkan begitu saja pada setiap karyawan, melainkan juga harus dikelola secara profesional oleh organisasi untuk memastikan pengembangan karir karyawan sejalan dengan kepentingan organisasi. Hal ini didukung oleh pernyataan T. Hani Handoko (2006,133), yaitu sebagai berikut : "Untuk mengarahkan pengembangan karir agar menguntungkan organisasi dan menciptakan kepuasan kerja karyawan, departemen SDM sering mengadakan program latihan dan pengembangan bagi para karyawan. Disamping itu departemen SDM harus memberikan umpan balik kepada karyawan dan membangun budaya kerja yang akuntabel dalam meningkatkan kemampuan dan kepuasan kerja karyawan".

Secara deskriptif terlihat bahwa peran pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja cukup terasa dimana pada umumnya pegawai yang ada sangat berharap pengembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan terbuka dan cukup fair, sehingga pegawai yang telah bekerja cukup lama karirnya akan dapat meningkat selain itu pengembangan karir yang baik akan menciptakan iklim yang kuat dalam membentuk kinerja pegawai dimana pegawai akan mempunyai motivasi atau semangat dalam mencapai kinerja terbaik guna meningkatkan karirnya dalam organisasi.

Namun pada kenyataannya fakta dilapangan pengembangan karir masih berjalan belum optimal dan masih kurang pada aspek setiap pegawai senang dengan nilai insentif yang diterima, hal ini sesuai dengan fakta dilapangan dimana para pegawai merasa insentif yang diberikan tidak cukup sesuai dengan beban tugas yang diembannya. Adapun aspek lemah lainnya yaitu setiap pegawai puas dengan nilai gaji yang diterima, hal ini sesuai dengan fakta dilapangan dimana pada umumnya pegawai merasa gaji yang diterima belumlah cukup dan masih jauh dari harapan para pegawai pada umumnya.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data Variabel Motivasi (X_2) mempunyai pengaruh langsung sebesar 17,65% dan pengaruh tidak langsung sebesar 15.33% sehingga total pengaruhnya sebesar 32,98%, hal ini dikarenakan motivasi merupakan dorongan yang hadir dalam diri individu untuk melakukan suatu pekerjaan dimana motivasi yang hadir tidaklah datang begitu saja namun perlu ada suatu hal yang mampu membangkitkan motivasi dalam diri seseorang tersebut, di PT MSU motivasi kerja lebih cenderung tumbuh dan berkembang bila dirangsang oleh pengembangan karir yang baik sehingga keberadaan motivasi kerja lebih disebabkan faktor lainnya, dalam hal ini adalah pengembangan karir sehingga pada PT MSU motivasi bukanlah variabel yang dominan. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mc Clelland, Edward Murray, Milan dan Gordon W , Anwar Prabu Mangkunegara (2002), menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja.

Seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kepuasan kerja tinggi dan sebaliknya mereka yang kepuasan kerjanya rendah disebabkan motivasi kerjanya rendah. (Mangkunegara, 2006:76). Kepuasan dalam bekerja yang diraih seseorang tidaklah muncul begitu saja namun didorong oleh beberapa hal yang ada didalamnya, hal utama yang mendorong rasa kepuasan dalam bekerja ialah faktor motivasi dimana motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu hal yang menyangkut tujuan dan keinginan mereka .

Kemudian yang mendorong timbulnya motivasi menurut Siagian (2005: 162) adalah: 1) kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat, 2) harapan keberhasilannya, dan 3) nilai insentif yang ada didalam tujuan. Dengan terpenuhinya kebutuhan yang diinginkan pegawai seperti yang telah dibahas di atas, kemungkinan besar akan berdampak positif pada kepuasan kerja pegawai itu sendiri.

Dari pendapat diatas, jelas bahwa faktor motivasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja seorang pegawai oleh karena itulah sudah selayaknya perusahaan memperhatikan motivasi setiap pegawainya sehingga mereka akan selalu merasa puas.

Motivasi sangatlah penting dimiliki oleh seluruh pegawai dimana motivasi kerja yang tinggi merupakan modal dasar yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam menentukan kinerja mereka dalam bekerja, semakin baik motivasi yang dimiliki oleh pegawai akan semakin baik kinerja pegawai tersebut, dalam hal ini pegawai penting memiliki dan dimotivasi oleh perusahaan.

Secara deskriptif motivasi pada PT MSU sudah berjalan dengan cukup baik, dimensi kebutuhan akan prestasi sudah cukup baik, dimana pada umumnya pegawai memiliki motivasi yang baik dalam berprestasi dan pegawai cukup antusias dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diterima, selain itu pegawai terkesan memiliki semangat dalam memberikan yang terbaik bagi perusahaan namun disisi lain semangat berprestasi pegawai belum sepenuhnya dimiliki oleh seluruh pegawai.

Dimensi affiliasi pun berada pada kategori cukup baik, pegawai pada umumnya sudah

mampu melaksanakan kerjasama dengan baik dan membangun kehidupan sosial antara pegawai dengan cukup baik, namun dalam satu sisi masih terdapat pegawai yang terlihat lebih individualis dan kurang mampu melaksanakan kerjasama dengan baik.

Dimensi kekuasan pada umumnya belum berjalan optimal, pegawai masih belum memiliki hasrat lebih untuk mimiliki kekuasan atas pekerjaan mereka dimana pegawai lebih terlihat santai dan menerima setiap keputusan yang diberikan manajemen walaupun dinilai memberatkan mereka.

Namun meskipun sudah cukup baik namun masih memiliki beberapa aspek yang lemah yaitu pada aspek setiap pegawai senang bekerjasama satu dengan yang lainnya, hal ini sesuai dengan kondisi yang ada dimana pada umumnya pegawai bekerja sama hanya pada rekan dekat dan sangat jarang bekerjasama dengan pegawai lainnya yang belum akrab.

Adapun aspek lemah lainnya saya selalu berusaha menjaga reputasi perusahaan dan diri saya, hal ini sesuai dengan fakta yang ada dimana para pegawai lebih cenderung menjaga nama baiknya saja dan sangat jarang sekali pegawai berpikir untuk menjaga nama baik perusahaan.

Pengaruh Pengembangan karir dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan R *square* dinyatakan dalam persentase menggambarkan besarnya kontribusi semua variabel bebas yaitu Pengembangan Karir (X_1) dan Motivasi (X_2) dalam menentukan variasi Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar **71,58%**, hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja sangat penting dalam memberikan kepuasan kerja bagi seorang pegawai, hal tersebut karena kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang lebih dari 50%. Namun adapula variabel lainnya yang tidak diteliti yaitu sebesar **28,42%** variabel yang tidak diteliti tersebut, seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2010;28), yaitu banyak aspek yang menentukan kepuasan kerja pegawai diantaranya adalah "Kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan etos kerja pegawai**".** Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Fred Luthan (2006,h.243) dimana "kesempatan promosi atau kesempatan untuk maju dalam organisasi sebagai salah satu penentu kepuasan kerja".

Pengembangan karir tidak semata-mata hanya tergantung pada upaya-upaya individual. Dalam kenyataannya sering tidak sesuai dengan kepentingan organisasi atau perusahaan. Agar sinkron dengan kepentingan organisasi, maka dalam hal ini peran departemen SDM dan bantuan para pimpinan organisasi sangat menentukan. Karir bukanlah sesuatu yang harus diserahkan begitu saja pada setiap karyawan. Melainkan juga harus dikelola secara profesional oleh organisasi untuk memastikan pengembangan karir karyawan sejalan dengan kepentingan organisasi. Hal ini didukung oleh pernyataan T. Hani Handoko (2006,h. 133), yaitu sebagai berikut : "Untuk mengarahkan pengembangan karir agar menguntungkan organisasi dan menciptakan kepuasan kerja karyawan, departemen SDM sering mengadakan program latihan dan pengembangan bagi para karyawan.

Selain pengembangan karir yang baik penting pula bagi perusahaan untuk memperhatikan motivasi kerja pegawai, hal ini terlihat dari teori yang dikemukakan oleh Mc Clelland, Edward Murray, Milan dan Gordon W dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2002), menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kepuasan kerja tinggi dan sebaliknya mereka yang kepuasan kerjanya rendah disebabkan motivasi kerjanya rendah. (Mangkunegara, 2006:76). Kepuasan dalam bekerja yang diraih seseorang tidaklah muncul begitu saja, namun karena didorong oleh beberapa hal yang ada didalamnya hal utama yang mendorong rasa kepuasan dalam bekerja ialah faktor motivasi dimana motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu hal yang menyangkut tujuan dan keinginan mereka .

Pengembangan karir dan motivasi adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan dimana pada umumnya pegawai masih belum merasakan pengembangan karir yang baik dalam beberapa hal seperti pada proses pelatihan dan juga promosi yang diberikan sehingga pegawai masih merasa kurang termotivasi dengan apa yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga bila dua hal tersebut, mampu ditingkatkan oleh perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara siginifikan sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan. Secara deskriptif dimensi penggajian sudah berjalan cukup baik, dimana penggajian yang dilakukan dinilai sudah cukup baik dan memenuhi standar penggajian yang ditetapkan oleh pemerintah namun pada beberapa bagian terlihat bahwa sistem penggajian yang dilakukan masih belum sesuai dengan yang diharapkan pegawai. Dimensi promosi masih belum optimal dimana promosi yang dilakukan dinilai masih belum cukup adil, dimana proses promosi yang dilakukan masih kurang memberikan motivasi bagi pegawai lain untuk bekerja lebih keras.

Dimensi pengawasan masih belum optimal dimana pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan dinilai masih cukup lemah dan masih kurang memberikan control system yang baik bagi setiap pegawai, selain itu control yang dilakukan masih bersifat umum sehingga banyak pegawai yang masih bisa lolos dari sanksi meskipun melanggar aturan yang ada. Namun

meskipun sudah berada pada kategori cukup baik masih terdapat aspek yang lemah yaitu pada aspek rekan kerja selalu memberikan pujian atas setiap prestasi kerja saya dan Setiap prestasi kerja yang diraih, seluruh pegawai deberikan kompensasi yang sesuai.

Namun masih terdapat aspek yang lemah yaitu pada aspek rekan kerja selalu memberikan pujian atas setiap prestasi kerja saya, hal ini sesuai dengan fakta dilapangan dimana tidak semua rekan yang memberikan dukungan dan simpati saat salah satu rekannya sukses. Faktor persaingan pun menjadi salah satu faktor yang membuat tidak semua rekan memberikan dukungan. Adapun aspek lemah lainnya setiap prestasi kerja yang diraih seluruh pegawai diberikan kompensasi yang sesuai hal ini sesuai dengan fakta dilapangan dimana tidak semua kompensasi yang diberikan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil perhitungan koefisien determinasi (R kuadrat) yang dinyatakan dalam persentase menggambarkan besarnya kontribusi semua variabel intervening Kepuasan Kerja (Y) dalam menentukan variasi Kinerja (Y) adalah sebesar **75,9**%, hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan faktor lain yang tidak diteliti dan turut mempengaruhi Kinerja pada PT. MITRAKARYA SOLUSINDO UTAMA (MSU) ditunjukan oleh nilai Py€ = 0,241 atau sebesar **24,10%** seperti yang dikemukakan oleh Fathoni bahwa "banyak variabel yang dapat meningkatkan kinerja diantaranya adalah disiplin kerja, budaya kerja, budaya organisasi, komitmen, kompetensi" Fathoni (2009;165). Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Vetrizal Rivai (2004:6) menyatakan: "Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan". Kinerja dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Oleh karena itu menurut model Partner-Lawyer, kinerja individu dipengaruhi oleh faktor-faktor harapan mengenai imbalan atau kompensasi, dorongan, kemampuan, kebutuhan dan sifat persepsi atas tugas, imbalan internal dan eksternal dan persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Dengan demikian kinerja pada dasarnya akan ditentukan oleh tiga hal, yakni: 1) kemampuan, 2) keinginan, dan 3) lingkungan. Kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri pada dasarnya adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan tersebut terbentuk sebagai hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaan yang dilakukan mampu memuaskan kebutuhan. Kepuasan akan berhubungan dengan faktor-faktor individu, yakni 1) kepribadian seperti aktualisasi diri, kemampuan menghadapi tantangan, kemampuan mengatasi tekanan, 2) status dan senioritas dalam arti semakin tinggi hierarkis yang ditempati dalam perusahaan akan semakin mudah individu tersebut untuk puas, 3) kecocokan dengan minat, dalam arti semakin cocok minat individu, akan semakin tinggi kepuasan kerjanya, 4) kepuasan individu dalam hidupnya yakni individu yang memiliki kepuasan yang tinggi terhadap elemen-elemen kehidupannya yang tidak berhubungan dengan kerja biasanya akan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi.

Jika pekerja mendapat kepuasan tentu akan berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerja. Pernyataan ini perlu dibuktikan dengan penelitian sehingga akan mendapat kekuatan teori.

Terdapat bukti bahwa kepuasan kerja bersama dengan dimensi lain memainkan peranan penting dalam kinerja (Luthans, 2006:246). Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan. Kepuasan kerja merupakan variabel yang menunjukkan ada hubungan dengan faktor kinerja. Keyakinan bahwa pekerja yang puas lebih produktif daripada yang tidak puas Wibowo (2007:300).

Kepuasan kerja yang didapat oleh pegawai masih belum optimal dimana masih banyak pegawai yang merasa bahwa apa yang dijanjikan perusahaan masih belum terealisasi dengan baik sehingga mereka merasa tidak puas dengan apa yang telah perusahaan berikan.

Secara deskriptif dimensi yang diukur dari hasil pengolahan data didapat bahwa kehadiran pegawai sudah cukup baik dimana pada umumnya pegawai datang tepat waktu dan selalu berusaha hadir untuk tidak terlambat namun walau begitu masih terdapat beberapa pegawai yang masih terlambat tanpa ijin, selain itu kondisi pegawai pada saat pulang pun sudah cukup baik dan pada umumnya pegawai pulang sesuai dengan waktu dan telah menyelesaikan tugas namun masih terdapat beberapa pegawai yang masih pulang tanpa ijin dan lebih awal, adapun dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pegawai pada umumnya sudah berjalan cukup baik dan tugas yang diberikan telah dikerjakan sesuai dengan apa yang diharapkan meskipun ada beberapa tugas yang tidak dikerjakan dengan baik adapun dalam pelaksanaan tugas pokok rata-rata pegawai sudah melaksanakan tugas pokok dengan baik dan telah sesuai dengan standar yang berlaku hanya sebagian kecil saja yang masih belum melaksanakan dengan baik tugas pokok yang diberikan, selain itu pelaksanaan tugas tambahan pun telah berjalan cukup baik namun masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi pegawai dilapangan.

Namun masih terdapat aspek yang lemah yaitu pada aspek kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan masyarakat, hal ini sejalan dengan kondisi yang ada dimana tingkat pendidikan pegawai yang masih rata-rata SMA membuat pegawai masih mengalami kesulitan dalam melakukan komunikasi dengan masyarakat hal ini hampir dirasakan oleh semua pegawai.

Adapun aspek lemah lainnya yaitu kemampuan menyelesaikan jumlah pekerjaan dimana pegawai pada umumnya pegawai yang ada masih sulit dalam menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai dengan harapan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan di bab sebelumnya mengenai Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja di PT. Mitrakarya Solusindo Utama (MSU), dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran pengembangan karir secara keseluruhan dapat digambarkan Cukup Baik, namun masih terdapat aspek yang lemah yaitu pada aspek belum semua pegawai senang dengan nilai insentif yang diterima dan aspek terlemah kedua yaitu pada aspek setiap pegawai belum merasa puas dengan nilai gaji yang diterima.
2. Motivasi berada pada kategori Cukup Baik, namun masih terdapat aspek yang lemah yaitu pada aspek setiap pegawai belum mampu bekerjasama satu dengan yang lainnya. Dan aspek terlemah kedua yaitu pegawai belum mampu berusaha menjaga reputasi perusahaan dan diri saya.
3. Kepuasan kerja berada pada kategori Cukup Baik, namun masih terdapat aspek yang lemah yaitu rekan kerja belum mampu berlaku fair dalam memberikan pujian atas setiap prestasi kerja dan aspek terlemah kedua yaitu belum seluruh prestasi kerja yang diraih, pegawai diberikan kompensasi yang sesuai.
4. Kinerja berada pada kategori Cukup Baik, namun masih terdapat aspek yang lemah yaitu pada aspek kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan masyarakat masih belum optimal dan aspek terlemah kedua yaitu pada aspek kemampuan menyelesaikan jumlah pekerjaan masih belum optimal.
5. Pengembangan karir memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja di PT. Mitrakarya Solusindo Utama (MSU) dengan total pengaruh sebesar 38,60%, pengembangan karir menjadi variabel yang dominan dikarenakan pada PT MSU belum memiliki standar pengembangan karir yang baik dan belum menjalankan pengembangan karir yang fair bagi seluruh pegawai sehingga sangat berdampak pada kepuasan kerja pegawai.
6. Motivasi berada pada urutan kedua terbesar pengaruhnya terhadap kinerja di PT. Mitrakarya Solusindo Utama (MSU) dengan total pengaruh sebesar 32,98%, motivasi pegawai dalam bekerja pada PT MSU tidaklah lahir begitu saja namun lebih didorong oleh faktor eksternal seperti pengembangan karir yang baik sehingga pengaruh variabel motivasi menjadi tidak lebih besar ketimbang variabel pengembangan karir pada PT MSU.
7. Pengembangan karir dan motivasi memberikan kontribusi pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja di PT. Mitrakarya Solusindo Utama (MSU) dengan total pengaruh sebesar 71,58%. Hal tersebut menggambarkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang siginifikan terhadap kepuasan kerja pegawai karena memiliki pengaruh diatas 50% adapun variabel lain yang tidak diteliti yaitu sebesar 28,42%, seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2010;28) banyak aspek yang menentukan kepuasan kerja pegawai diantaranya adalah "Kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan etos kerja pegawai**".**
8. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja di PT. Mitrakarya Solusindo Utama (MSU) sebesar 75,9%, hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan faktor lain yang tidak diteliti dan turut mempengaruhi Kinerja pada PT. Mitrakarya Solusindo Utama (MSU) ditunjukkan oleh nilai Py€ = 0,241 atau sebesar 24,10% seperti yang dikemukakan oleh Fathoni bahwa "banyak variabel yang dapat meningkatkan kinerja diantaranya adalah Disiplin kerja, budaya Kerja, budaya Organisasi, komitmen, kompetensi" Fathoni (2009;165).

SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan pada kesimpulan sebelumnya, mengenai Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja di PT. Mitrakarya Solusindo Utama (MSU), dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Belum semua pegawai senang dengan nilai insentif yang diterima hal ini sebaiknya diatasi oleh manajemen dengan memberikan insentif dan reward yang jelas bagi setiap pegawai atas hasil kerja mereka sehingga pengembangan karir yang dilakukan dapat berjalan optimal, selain itu untuk aspek setiap pegawai belum merasa puas dengan nilai gaji yang diterima sebaiknya pihak manajemen mempertimbangkan kembali gaji yang akan diberikan sebagai bentuk

penghargaan atas prestasi kerja pegawai dan sebagai bentuk pengembangan karir yang optimal.

2. Setiap pegawai belum mampu bekerjasama satu dengan yang lainnya, penulis memberikan saran bahwa sebaiknya manajemen PT MSU memberikan training center dan juga memberikan sebuah tugas yang mampu meningkatkan kerjasama antar pegawai yaitu seperti memberikan tugas kelompok untuk diselesaikan oleh pegawai secara team. Adapun saran untuk pegawai selalu berusaha menjaga reputasi perusahaan dan sebaiknya perusahaan memberikan arahan dan motivasi bagi setiap pegawai agar merasa bangga terhadap perusahaan dan merasa memiliki sehingga timbul dalam diri pegawai untuk senantiasa bekerja dan menjaga reputasi perusahaan dan diri sendiri.
3. Rekan kerja belum mampu berlaku fair dalam memberikan pujian atas setiap prestasi kerja, hal ini sebaiknya manajemen dan pegawai lebih interaktif dan manajemen harus mampu menciptakan jiwa sportif bagi seluruh pegawai sehingga antara pegawai tercipta suasana yang harmonis dan saling menghargai atas prestasi kerja yang telah dicapai. Adapun saran untuk seluruh prestasi kerja yang diraih, pegawai diberikan kompensasi yang sesuai yaitu manajemen sebaiknya mengkaji ulang sistem reward dan punishment yang lebih sesuai dan lebih baik lagi sehingga pegawai akan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan.
4. Kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan masyarakat masih belum optimal, hal tersebut seharusnya dapat diantisipasi oleh manajemen dengan memberikan pelatihan yang lebih banyak, mendorong pegawai untuk berkomunikasi sehingga pegawai tidak lagi merasa canggung dalam berkomunikasi dengan masyarakat. Adapun saran untuk aspek kemampuan menyelesaikan jumlah pekerjaan masih belum optimal sebaiknya manajemen memberikan pelatihan dan juga seminar guna meningkatkan kemampuan dan wawasan bagi setiap pegawai terkait dengan pekerjaannya sehingga dengan begitu pegawai dapat bekerja dengan lebih optimal.
5. Pengembangan karir memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap Kinerja di PT. Mitrakarya Solusindo Utama (MSU) dengan total pengaruh sebesar 38,60%. Pengembangan karir menjadi variabel yang dominan dikarenakan pada PT MSU belum memiliki standar pengembangan karir yang baik dan belum menjalankan pengembangan karir yang fair bagi seluruh pegawai sehingga sangat berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Hal tersebut sebaiknya diatasi dengan mengubah tatanan dan cara pengembangan karir yang ada pada PT MSU terutama dalam hal menentukan kriteria kenaikan jabatan dan lainnya yang menyangkut pengembangan karir sehingga dengan begitu kepuasan kerja akan dapat tercapai secara maksimal.
6. Motivasi berada pada urutan kedua terbesar pengaruhnya terhadap Kinerja di PT. Mitrakarya Solusindo Utama (MSU) dengan total pengaruh sebesar 32,98%. Motivasi pegawai dalam bekerja pada PT MSU tidaklah lahir begitu saja namun lebih didorong oleh faktor eksternal seperti pengembangan karir yang baik sehingga perlu bagi manajemen untuk lebih memperhatikan pengembangan karir pegawai, kompensasi, lingkungan kerja dan sebagainya, sehingga motivasi kerja pegawai akan meningkat sehingga berdampak pada kepuasan kerja pada akhirnya.
7. Pengembangan karir dan motivasi memberikan kontribusi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja di PT. Mitrakarya Solusindo Utama (MSU) dengan total pengaruh sebesar 71,58%. Sehingga perlu bagi manajemen untuk terus berupaya meningkatkan pengembangan karir dan juga motivasi kerja pegawai sehingga dengan meningkatkan kedua aspek tersebut akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja pegawai.
8. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja di PT. Mitrakarya Solusindo Utama (MSU) sebesar 75,9%, hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan faktor lain yang tidak diteliti dan turut mempengaruhi kinerja pada PT. Mitrakarya Solusindo Utama (MSU) ditunjukkan oleh nilai Py€ = 0,241 atau sebesar 24,10%, sehingga penting bagi pihak manajemen untuk dapat terus meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan memberikan penghargaan yang baik, kompensasi yang sesuai, pengembangan karir yang jelas dan fair sehingga dengan begitu kinerja pegawai akan meningkat seiring dengan bertambahnya kepuasan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu M. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya Bandung.

H. Malayu S.P Hasibuan. 2010.*Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara, Jakarta.

Sondang P. Siagian. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya (Cetakan 3)*. Rineka Cipta, Jakarta.

Edy Sutrsino. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.

H. Hadari Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Husen Umar, 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Istijanto, 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka Utama., Jakarta.

Nasution, Harmein, 2005, *Proses Pengelolaan Sumber Daya Manusia,* USU Press, Medan.

Kusnendi, 2005. *Analisis Jalur Konsep dan Aplikasi dengan Program SPSS dan Lisrel 8*, Penerbit Jurusan Pendidikan Ekonomi - UPI.

Fandy Tjiptono, 2012. *Service Management*, Penerbit Andi, Yogyakarta.

Mathis, Robert. L dan Jackson, John. H.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid 2).* Penerbit: Salemba Empat-Jakarta.

H. Asli Nuryadin, 2012. *Manajemen Perusahaan*,LaksBang PRESSSindo, Yogyakarta.

H. Nandan Limakrisna,Wilhelmus Hary Susilo,2012. *Manajemen Pemasaran, Teori dan Aplikasi dalam Bisnis*, Mitra Wacana Media, Jakarta.

Sudarwan Danim, 2012. *Motivasi Kepemimpinan Dan efektivitas Kelompok*, Rineka Cipta, Jakarta

Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Sedarmayanti, 2004. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Mandar Maju, Bandung.

Sidik Priadana, 2005, *Panduan Penyusunan Skripsi Dan Tesis, STIE Pasundan*.

----------, 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja,* Rineka Cipta, Jakarta.

Sudjana, 2002. *Teknis Analisis Regresi dan Kolerasi,* Tarsito, Bandung.

Surya Dharma, 2005. *Manajemen Kinerja*, Pustaka Pelajar, Jakarta.

----------2005. *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.

Sovyia Desianty, 2005, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Semarang*, Jurnal studi manajemen dan organisasi, vol. 2 no.1 Januari, 2005, FE Undip, Semarang.

Stephen P. Robbins & Mary Coulter, 2004. *Manajemen,* PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

Sugiyono, 2003. Teknik Analisis Regresi dan Kolerasi. Tarsito, Bandung.

----------, 2003.*Metode Penelitian Bisnis.* CV Alphabeta, Bandung.

Veithzal Rival, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik,* PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

William B. Werther, and Keith Davis, 2003. *Human Resoursces And Personnel Management,* Mc Graw Hill Higher Education.