



**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP  
KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN  
(Studi pada PT. JAPFA COMFEED INDONESIA)**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

**MOCHAMMAD FIKRI ALFANDY**

**NPM. 21801081054**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
MALANG  
TAHUN 2022**

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yaitu mendeskripsikan kepuasan kerja, motivasi dan pengembangan karir serta mengetahui pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia.

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Japfa Comfeed menggunakan *purposive sampling* yaitu sebanyak 62 Responden. Metode dalam pengumpulan data menggunakan kuisioner. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Berdasarkan hasil penelitian , secara simultan motivasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Sedangkan secara parsial motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia.

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



## ABSTRACT

*The purpose of this research is to describe job satisfaction, motivation and career development and to know the influence of motivation and career development to job satisfaction at PT. Japfa Comfeed Indonesia employees.*

*The method in this research is using quantitative method. The sample of this research is PT. Japfa Comfeed Indonesia employees by using non probability sampling that is purposive sampling, that is counted 62 respondents. Methods in using data using questionnaires. The analysis process used in this research is the multiple regression analysis. The result of this research indicate that simultaneously motivation and career development has positive and significant effect to job satisfaction at PT. Japfa Comfeed Indonesia employees. While partially motivation has positive and significant effect to job satisfaction and career development has positive and significant effect to job satisfaction at PT. Japfa Comfeed Indonesia employee.*

**Keywords :** *job satisfaction, motivation, career development*



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi yang baik dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah besar. Salah satu fungsi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah melakukan pengembangan karir dan motivasi kerja untuk mencapai kepuasan kerja karyawan hasil yang maksimal

Pengembangan karir di perusahaan dinyatakan baik berdasarkan pendidikan formal, pengalaman kerja, prestasi kerja, keterampilan kerja, produktivitas kerja, kenaikan jabatan, peningkatan karir, pelatihan karyawan, jenjang karir dan perencanaan kerja. Motivasi kerja yang baik yang diberikan oleh perusahaan yaitu berdasarkan dari pemberian gaji, tunjangan perumahan, tunjangan pensiunan, hubungan rekan kerja, hubungan dengan atasan, pemberian bonus dan penghargaan, promosi jabatan, kebebasan berpendapat, serta penilaian dan kritik. Motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya. Untuk mewujudkan motivasi kerja yang tinggi memerlukan tingkat perhatian khusus kepada karyawan guna bertujuan perusahaan dalam menghasilkan laba agar dapat berkesinambungan. Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2011, hal. 219) motivasi merupakan suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan

usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Para karyawan dapat termotivasi apabila penetapan tujuan perusahaan didasarkan atas kepentingan dan kebutuhan karyawan. Beberapa faktor motivasi yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja yaitu gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan kerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan dan pekerjaan yang berarti. Motivasi adalah faktor pendorong seseorang yang menimbulkan semangat kerja karyawan. Karyawan yang termotivasi dengan baik akan mengalami tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula. Selain itu, ada juga kepuasan kerja yang mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan-kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Salah satu masalah yang sangat penting agar mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif.

Menurut Kadarisman (2013, hal.322-323) pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan dimasa mendatang. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier karyawan selama dia bekerja. Sedangkan menurut Fahmi (2013, hal.250) pengertian pengembangan karir dalam definisi yang lain diartikan sebagai perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan serta tuntutan klien dan pelanggan. Jadi dengan demikian, pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhankebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri. Menurut Siswanto (2005, hal.119) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan

kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (moves) dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Kebutuhan tersebut timbul akibat adanya berbagai hubungan. Kebutuhan dapat berwujud fisik biologis serta sosial ekonomis.

Oleh sebab itu penelitian dengan judul **PENGARUH MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN DI PT. JAPFA COMFEED INDONESIA**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang di paparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh simultan motivasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT.JAPFA COMFEED INDONESIA?
2. Bagaimana pengaruh parsial motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. JAPFA COMFEED INDONESIA?
3. Bagaimana pengaruh parsial pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. JAPFA COMFEED INDONESIA?

## 1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengembangan karir secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. JAPFA COMFEED INDONESIA
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. JAPFA COMFEED INDONESIA
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. JAPFA COMFEED INDONESIA

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan tambahan informasi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan kajian mengenai konsep dari Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

## 2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengelola PT. JAPFA COMFEED INDONESIA mengenai Motivasi dan Pengembangan karir untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan perusahaan



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Simpulan

Bedasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi dan pengembangan karir secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. JAPFA COMFEED INDONESIA.
2. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. JAPFA COMFEED INDONESIA. Hal ini bermakna semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan menaikkan kepuasan kerja karyawan itu sendiri.
3. Pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. JAPFA COMFEED INDONESIA. Hal ini bermakna semakin dimudahkannya akses karyawan untuk dapat mengembangkan karirnya maka akan menaikkan kepuasan kerja karyawan

#### 5.2 Keterbatasan

Peneliti menyadari bahwa masih banyak terdapat keterbatasan dalam penelitian ini. Beberapa keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini diantaranya :

1. Penelitian ini hanya memiliki 2 variabel bebas yaitu motivasi dan pengembangan karir
2. Sampel penelitian terbatas pada karyawan PT. JAPFA COMFEED INDONESIA

#### 5.3 Saran

Dengan mempertimbangkan keterbatasan keterbatasan yang ada hendaknya peneliti selanjutnya memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas sampel penelitian tidak hanya terbatas dari karyawan PT. JAPFA COMFEED INDONESIA saja
2. Bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian selain di PT. JAPFA COMFEED INDONESIA



## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Rifa'I dan Chatarina Tri Anni.2012, *Psikologi pendidikan*.Semarang Unnes Press.
- Adhan, M, J Jufrizen, M A Prayogi, and Y Siswadi 2020. "Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan." *Jurnal Samudra Ekonomi* <https://www.ejurnalunsam.id/index.php/jseb/article/view/1654>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alif, A., Psikologi, F., Syarif, U., & Jakarta, H. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening pada Perusahaan Terminal LPG*. Download.Garuda.Kemdikbud.Go.Id, VI(2).
- Arianty, dkk. (2016).*Manajemen Sumber Daya*. Medan: Perdana Publishing.
- Bahagia, R., & Sinaga, F. W. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 197–204. <https://doi.org/10.30596/MANEGGIO.V4I2.7933>
- Bejo, Siswanto. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fahmi, I. 2016. *Teori dan Teknik Pengambilan Keputusan Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta : Rajarafindo Persada
- Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gujarati, D. N. 2013. *Dasar-dasar Ekonometrika*, Edisi Kelima. Mangunsong, R. C. penerjemah. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasto Joko Nur Utomo & Meilan Sugiarto. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Ardana Media
- Hutabarat, D. M., Lie, D., Butarbutar, M., & Sisca, S. (2018). *PENGARUH*

*MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT ALAMJAYA WIRASENTOSA DEPO PEMATANGSIANTAR. SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan, 6(1), 1–10. <https://doi.org/10.37403/SULTANIST.V6I1.110>*

Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: Raja Grafindo Persada.

Lisdiani, V., Bisnis, N. N.-J. I. A., & 2017, undefined. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Hotel Grasia Semarang)*. *Ejournal3.Undip.Ac.Id*, 11(1), 41–49. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/17602>

Malhotra, Naresh. 2014. *Basic Marketing Research*. Pearson Education: England.

Manoppo, R. (2015). *Pengaruh Displin Kerja, Motivasi Kerjadan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada Tvri Sulawesi Utara* *Ejournal.Unsrat.Ac.Id*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/10127>

Marwansyah.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia

Priyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Zifatama Publishing

Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.

Samsudin, Sadili. 2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Akarsa

Sudaryo, Yoyo. Agus Ariwibowo dan Nunung Ayu Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, Edisi I. Yogyakarta: ANDI.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.