

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau

Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh

Gelar Strata 1 (S1) Psikologi



OLEH :

RIVANDA ADMESKI

168110016

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2020

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rivanda Admeski

NPM : 168110016

Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu tempat perguruan tinggi manapun. Sepengetahuan saya, tidak terdapat satupun karya atau pendapat yang pernah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis telah diacu dalam skripsi ini dan telah disebutkan seluruhnya secara sistematis pada daftar pustaka yang telah saya buat. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan ini, maka saya bersedia gelar kesarjanaannya dicabut.

Pekanbaru, 10 September 2020
Yang Menyatakan

Rivanda Admeski
NPM.168110016

HALAMAN PERSEMBAHAN

Atas izin Allah Subhanahuwata'ala, skripsi ini saya persembahkan kepada:

Mama, Papa, dan Keluarga Tercinta

Semoga kelulusan ini dapat membuat kalian bahagia dan bangga.



MOTTO

“Kesulitan hanya ada didalam pikiranmu, jika kau ingin memakai mahkota maka harus siap menanggung resikonya”

(Rivanda Admeski)



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim... Assalamualaikum, wr.wb

Alhamdulillah rabbil'alamin, saya ucapkan segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, yang senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis dan atas izinnyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana program studi strata 1 (S1) pada Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.

Dalam pelaksanaan penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan kali ini penulis dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof, Dr. H. Syafrinaldi, S.H.,MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Yanwar Arief, M.Psi., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr. Fikri S.Psi.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau. Sekaligus Pembimbing skripsi saya yang selalu memberikan arahan, membimbing, memotivasi, petunjuk dan banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

4. Ibu Lisfarika Napitupulu, M.Psi., Psikolog selaku Wakil Dekan II Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
5. Ibu Yulia Herawaty, S.Psi., MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
6. Ibu Juliarni Siregar, M.Psi., Psikolog selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi.
7. Bapak Didik Widiatoro, M.Psi., Psikolog selaku Sekretaris Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
8. Segenap dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau bapak Ahmad Hidayat, S.Thi, M.Psi., Psikolog, ibu Syarifah Faradhinna, S.Psi, M.A, ibu dr. Raihanatu Binqolbi Ruzain, ibu Leni Armayati, S.Psi, M.Si, ibu Irma Kusuma Salim, M.Psi., Psikolog, ibu Tengku Nila Fadhila, M.Psi., Psikolog, ibu Icha Herawaty, S.Psi.M.Soc.Sc, bapak Didik Widiatoro, M.Psi., Psikolog, ibu Irfani Rizal, S.Psi., M.Psi, terima kasih atas bantuan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis selama penulis belajar di Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau.
9. Segenap karyawan dan Staf Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau terimakasih atas bantuan dan memberikan pelayanan yang baik selama ini.
10. Terimakasih kepada pihak Badan Pertanahan Kota Batam telah memberi izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di tempat tersebut.
11. Terimakasih kepada orangtua penulis (Papa Adek ardian dan Mama Meri susanti) yang memberikan banyak sekali dukungan, motivasi dan doa kepada

saya agar segera menyelesaikan skripsi saya ini, serta keluarga tercinta yang lainnya

12. Terimakasih kepada support system Raysada, Vita Kusuma Dewi S.Psi, Lathifa Zakiah S.E, Yunita Kumala Chair S.E, Leon Maulana MP S.H, Alkenny Nurdianti S.Psi, Novianti S.E, Viyra Tanjung yang banyak sekali membantu penulis dan memberikan dukungan dan semangat kepada penulis.
13. Terima kasih kepada Revi afrilia S.Psi, Jenny Christine S.Psi, Tika S.Psi, Saidina Radya Razzaq yang membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi dan teman seangkatan 2016 yang lain yang tidak bisa disebut satu persatu.
14. Kepada seluruh pihak yang telah bersedia membantu dan memotivasi penulis selama proses pengerjaan skripsi yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis, terima kasih atas kebaikan dan dukungan yang telah diberikan sehingga penulis mampu mengatasi setiap kesulitan pada saat menyusun skripsi. Semoga skripsi ini dapat memiliki bermanfaat bagi banyak orang.

Skripsi ini mungkin belum sepenuhnya sempurna dibuat oleh karena itu, apabila terdapat kekurangan pada skripsi ini dapat menjadikan masukkan dan pertimbangan bagi penulis lain agar dapat menjadi referensi penulis karya ilmiah selanjutnya.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh..

Pekanbaru, 10 September 2020

Rivanda Admeski

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
ABSTRAK	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kepuasan Kerja.....	9
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	9
2.1.2 Aspek Kepuasan Kerja.....	12
2.1.3 Faktor Kepuasan Kerja.....	14
2.2 Pengembangan Karir.....	15
2.2.1 Pengertian Pengembangan Karir.....	15
2.2.2 Aspek Pengembangan Karir.....	18
2.2.3 Faktor Pengembangan karir	19
2.3 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja.....	21
2.4 Hipotesis Penelitian.....	22

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Identifikasi Variabel.....	23
3.2 Defenisi Operasional.....	23
3.2.1 Pengembangan Karir.....	23
3.2.2 Kepuasan Kerja.....	24
3.3 Subjek Penelitian.....	24
3.3.1 Populasi Penelitian.....	24
3.3.2 Sampel Penelitian.....	24
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	25
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	25
3.5.1 Skala Pengembangan Karir.....	26
3.5.2 Skala Kepuasan Kerja.....	28
3.6 Validitas Dan Reliabilitas.....	29
3.6.1 Validitas.....	29
3.6.2 Reliabilitas.....	31
3.6.3 Uji Hipotesis.....	3
3.7 Teknik Analisa Data.....	32
3.7.1 Uji Normalitas.....	32
3.7.2 Uji Linearitas.....	32
3.7.3 Uji Hipotesis.....	33

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1 Orientasi Kancha Penelitian.....	34
4.1.1 Sejarah Badan Pertanahan Kota Batam.....	34
4.1.2 Fungsi Badan Pertanahan.....	36
4.2 Proses Perizinan.....	38
4.3 Pelaksanaan Penellitian.....	38
4.4 Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	39
4.5 Hasil Analisa Data.....	43
4.5.1 Uji Normalitas.....	43
4.6 Uji Linieritas.....	44

4.7 Uji Hipotesis	45
4.8 Koefisien Determinasi.....	46
4.9 Pembahasan.....	47

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	52
5.2 Saran.....	52

DAFTAR PUSTAKA	54
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN	59
-----------------------	-----------



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Blueprint</i> Skala Pengembangan karir.....	28
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Skala Kepuasan kerja.....	30
Tabel 4.1 Tabel Deskripsi Data Penelitian.....	42
Tabel 4.2 Rumus Kategorisasi	43
Tabel 4.3 Rentang Nilai dan Kategorisasi Skor Pengembangan Karir	44
Tabel 4.4 Rentang Nilai dan Kategorisasi Kepuasan Kerja.....	45
Tabel 4.5 Hasil Uji Asumsi Normalitas	46
Tabel 4.6 Hasil Uji Linieritas	47
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Korelasi	48
Tabel 4.8 Hasil Uji Determinasi	49

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I	Skala <i>Tryout</i>
LAMPIRAN II	Skoring Data
LAMPIRAN III	<i>Output</i> SPSS



PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Rivanda Admeski

168110016

Fakultas Ilmu Psikologi

Universitas Islam Riau

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, ini tampak dari sikap baik seseorang yang ditunjukkannya terhadap pekerjaannya atau segala sesuatu yang dilakukan dilingkungan kerjanya. Pengembangan karir adalah kegiatan tersusun yang telah direncanakan oleh suatu organisasi kepada anggotanya dengan tujuan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan sesuai dengan arah dan kemajuan karirnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 90 orang yang dipilih dengan menggunakan teknik *sample jenuh*. Alat pengumpulan data berupa skala pengembangan karir yang terdiri dari 72 aitem yang disusun oleh Nurdin (2014) dan skala kepuasan kerja yang terdapat 36 aitem yang telah disusun oleh Novianti (2011) yang telah dimodifikasi oleh peneliti. Analisis yang digunakan adalah regresi sederhana. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan, maka diketahui tidak terdapat pengaruh antara pengembangan karir dan kepuasan kerja pada karyawan Badan Pertanahan Kota Batam yang sebesar 0,3% menunjukkan hasil yang tidak signifikan.

Kata Kunci :Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Karyawan.

**THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT TOWARDS
EMPLOYEE'S JOB SATISFACTION**

RivandaAdmeski

168110016

**FACULTY OF PSYCHOLOGY
ISLAMIC UNIVERSITY OF RIAU**

ABSTRACT

Job satisfaction is a person's attitude towards the work he performs; it can be viewed from the good attitude showed to his job or everything he commits in his work environment. Career development is a structured activity which has planned by the organization for its members with the aim of increasing their knowledge and abilities in accordance with the direction and advancement of their career. This study aims to determine the effect of career development towards employee's job satisfaction. The subjects in this study are 90 people who are selected by using saturated sample technique. The data collection instruments are career development scale consisting of 72 items compiled by Nurdin (2014) and job satisfaction scale of 36 items that have been compiled by Novianti (2011) which has been modified by the researcher. The analysis used is simple regression. Based on the research result that has been carried out, it is concluded that there is no effect between career development and job satisfaction of employees of the Batam City Land Agency with 0.3% coefficient and shows insignificant results.

Keywords: Career Development, Job Satisfaction, Employees.

تأثير التطوير الوظيفي على إرضاء العمل لدى الموظفين

ريفاندا أدميسكي

168110016

كلية علم النفس

الجامعة الإسلامية الرياوية

الملخص

إرضاء العمل هو موقف الشخص في عملهم، فمن الواضح من شخص أظهر حسن الخلق نحو العمل أو كل ما يتم في بيئة عملهم. التطوير الوظيفي هو نشاط منظم خططته المنظمة لأعضائها بهدف زيادة معرفتهم وقدراتهم وفقاً لالتجاه وتقدم حياتهم المهنية. يهدف هذا البحث إلى تحديد أثر التطور الوظيفي على إرضاء العمل. كان الأشخاص في هذا البحث 90 شخصاً تم اختيارهم باستخدام تقنية عينة مشبعة. تكون أداة جمع البيانات في شكل مقياس للتطوير الوظيفي يتألف من 72 عنصراً تم جمعها بواسطة نوردين (2014) ومقياس إرضاء العمل المكون من 36 عنصراً تم جمعها بواسطة نوفيانتني (2011) والتي تم تعديلها بواسطة الباحث. التحليل المستخدم هو التحليل بسيط. بناءً على نتائج الأبحاث التي أظهرتها، من المعروف أن غير إيجاد تأثير التطوير الوظيفي على إرضاء العمل لدى الموظفين لجنة الأرض بمدينة باتام بالعدد 0,3٪ أي دال على نتيجة ليست معنوية.

الكلمات الرئيسية: التطور الوظيفي، إرضاء العمل، الموظفون.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era revolusi industri 4.0 sekarang ini banyak karyawan yang digantikan dengan artificial intelegensi, sehingga karyawan merasa pekerjaannya digantikan dengan mesin. Dengan adanya mesin yang canggih, perusahaan dapat terus beroperasi akan tetapi tanpa karyawan, perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan semestinya. Sehingga kondisi tersebut diperlukan sumber daya manusia yang ahli atau mempunyai kompetensi yang tinggi pada bidangnya. Tetapi bila karyawan tidak mampu mengikuti perkembangan maka karyawan tersebut akan merasa tingkat kepuasan kerja yang rendah.

Karyawan merupakan seseorang yang telah memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa itulah, karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji, fasilitas, lingkungan dan kompensasi-kompensasi lainnya. Setiap perusahaan dan organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi yang baik sebagai tenaga kerja yang melakukan segala aktivitas yang ada dalam organisasi perusahaan. Karyawa adalah sebuah asset penting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan dan kemajuan sebuah perusahaan dan organisasi Hasibuan (2002).

Pada saat sekarang ini, banyak sekali didapatkan karyawan yang sudah melakukan pekerjaan dengan baik, memiliki skill pada pekerjaan tetapi tidak mendapatkan kepuasan kerja yang sebagaimana semestinya, yaitu tidak

terpenuhinya balasan jasa yang seharusnya diberikan oleh perusahaan seperti gaji, fasilitas,

kenaikan pangkat, lingkungan dan kompensasi, sehingga karyawan tidak menjalankan pekerjaannya bahkan hingga melakukan mogok kerja yang disebabkan oleh tidak terpenuhinya kepuasan kerja.

Berdasarkan pemberitaan yang dilakukan dari CNN Indonesia (2019, Desember) - Ribuan karyawan PT Kereta Api Indonesia berunjuk rasa akan melakukan mogok kerja. Mereka setuju direksi Serikat Pekerja Kereta Api (SPKA) meminta direksi untuk mengeluarkan peraturan dalam waktu dekat. Ketua Umum SPKA Edi Suryanto mengatakan keputusan mogok kerja diambil usai rapat pimpinan SPKA Jawa-Sumatra di Palembang, Sumatra Selatan, Jumat (21/6). Edi berkata peraturan tersebut menyebabkan 150 pasangan suami istri yang membedakan berstatus sebagai karyawan PT KAI terpisah lokasi kerja dan domisili tempat tinggal yang sangat jauh. Di samping itu, SPKA pun meminta pembayaran dan pengeluaran. Dalam PKB antara SPKA dan manajemen, PT. KAI menyetujui penetapan gaji pokok berdasarkan pada tabel TDIPIP gaji pegawai negeri sipil yang harus dikalikan 110 persen. Sementara upah pokok pekerja saat ini baru 105,2 persen dari gaji pokok PNS. Ada selisih 4,8 persen yang belum disetujui manajemen.

Selain itu aksi mogok yang dilakukan karyawan karena tidak puas terhadap perusahaan, CNN Indonesia (2019, Desember) - 35 ribu pekerja yang tergabung didalam Serikat Pekerja (SP) PT PLN melakukan berhenti kerja selama tujuh hari. Mereka memberikan waktu selama dua bulan kepada pemerintah dan PLN agar menjawab permintaan yang diajukan. Pertama, pekerja Serikat Pekerja

PLN di antara yang lain, meminta Presiden Joko Widodo meminta Direksi PLN yang bertanggung jawab membuat PLN terpuruk dan juga mengalami kerugian besar. masalah korupsi di PLTU Riau 1 menunjukkan ada peluang rekayasa oleh Direksi PLN agar pihak swasta bisa mendapatkan proyek pembangunan tanpa melalui prosedur wajar dengan penunjukan langsung. Persoalan kedua, mereka juga membahas masalah PLN yang makin memburuk. Jumadis mengatakan hingga kuartal III 2018 perusahaan merugi sebesar Rp18,48 triliun. Ia menuturkan dominasi listrik swasta ikut membebani keuangan perusahaan, pembelian, produksi listrik swasta menggunakan dolar AS. Dampak lanjutannya adalah peningkatan depresiasi nilai tukar rupiah terhadap dolar AS yang berujung pada defisit transaksi berjalan.

Menurut Handoko (2000) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang dirasayang senang atau tidak senang daalam merasakan pekerjaan mereka. Dimana seseorang dapat merasakan suatu perasaan saat melakukan pekerjaannya . sikap emosional yang dirasa dapat berupa positif ataupun negatif yang didapatkan dalam melakukan pekerjaan dilingkuan kerja.

Pekerjaan yang menyenngkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberii kepuasan pada individu tersebut, begitupun sebaliknya. Berbagai-bagai sikap seseorang terhadap pekerjaan seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan tidak menyenngkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapanya terhadap individu pekerjaannya.

Pekerjaan yang dirasa menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberikan kepuasan bagi individunya, demikian sebaliknya. Jadi Kepuasan kerja yaitu penilaian atas suatu pekerjaan apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan (Bangun, 2012). Lebih jauh tentang kepuasan kerja, Siagian (2002) mengaitkan masalah kepuasankerja dengan berapa aspek untuk membuktikan adanya pengaruh di antaranya, adalah:

kepuasan kerja dan prestasi, kepuasan kerja dan kemangkiran, kepuasan kerja dan keinginan pindah, kepuasan kerja dan usia, kepuasan kerja dan tingkat jabatan, kepuasan kerja dan besar kecilnya organisasi. Selain itu kepuasan kerja dipengaruhi oleh pengembangan karir yang ada dipekerjaan tersebut, maka dari itu semakin tinggi pengembangan karir maka akan semakin tinggi kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Djamaludin (2009) yang meneliti tentang Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi kerja dan karakteristik individual terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Hasil kajian menemukan bahwa variabel komitmen organisasional, pengembangan karier; motivasi kerja dan karakteristik individual berpengaruh masing variabel tersebut terhadap kepuasan kerja dan kinerja kerja adalah positif dan bermakna (signifikan).

Penelitian yang dilakukan oleh Djestawana (2012) yang meneliti hal yang samatentang Pengaruh Pengembangan Organisasi, Kepemimpinan, Jenjang Karir terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Puskesmas. Hasil kajian dari peneliti menemukan bahwa terdapat Pengembangan organisasi, kepemimpinan, dan pengembangan karir terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai puskesmas.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Siswadhi (2017) yang melakukan penelitian tentang pengaruh pengembangan karir dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil kajian dari peneliti menemukan bahwa dapat pengaruh yang positif antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Sungai Penuh adalah dapat dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($2,693 > 2,04841$).

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Bahri, Nisa (2017) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil dari peneliti tersebut menemukan kajian yaitu bahwa ada pengaruh positif antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Belawan, tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS.

Penelitian yang dilakukan Kurniawan (2015) yang melakukan penelitian tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja di PT. Parit Padang Global. Hasil dari penelitian peneliti menemukan bahwa Pengaruh variabel pengembangan karir (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) para karyawan karena t hitung $>$ t tabel yaitu $2,088 > 1,96$ dan memiliki taraf signifikansi sebesar 0,041 yang lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti pengembangan karir (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) para karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Tilaar, Mekel, Tarore (2014) yang melakukan penelitian tentang analisa komitmen organisasi, pengembangan karir dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja pada kantor badan pengelola

perbatasan kepulauan angihe. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil signifikan komitmen organisasi, pengembangan karir dan pemberdayaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangihe. Komitmen organisasi yang baik, pengembangan karir dan pemberdayaan sumber manusia yang tepat akan meningkatkan kepuasan kerja suatu organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Manoppo (2015) yang meneliti tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Hasil dari penelitian yaitu Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada TVRI Sulawesi Utara.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tambengii, Kojo, Rumokoy (2016) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi, beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil dari penelitian menemukan bahwa Kompensasi, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir secara berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Sulut.

Penelitian yang dilakukan Suwanto (2015) yang melakukan penelitian tentang pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Hasil dari penelitian tersebut yaitu budaya kerja dan pola pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada perusahaan usaha jasa retail departemen store di daerah kota Klaten, namun budaya kerja dominan mempengaruhi kinerja pegawai daripada pola pengembangan karir.

Pengembangan karir adalah proses untuk mengelolah perkembangan melalui proses pembelajaran saat bekerja. Karir merupakan proses perkembangan yang terkait langsung dengan tujuan karyawan dan organisasi untuk menciptakan suatu pengalaman yang diperoleh dari posisi pekerja atau tugas seorang karyawan. (Yilmaz, 2006). Karir dirancang dengan tujuan untuk membuat karyawan puas dengan organisasi.

Menurut Robbins dan Coulter (2002), karir sendiri dapat menggambarkan sebagai rangkaian posisi yang ditempati oleh seorang individu. Jika hubungan kerja antar karyawan dan organisasi buruk, akan menurunkan motivasi untuk mengembangkan karir mereka saat bekerja, ini semua akan mengakibatkan melemahnya produktivitas para karyawan dan akan berimbas pada kerugian secara finansial organisasi. Hasil observasi peneliti tentang masalah kepuasan kerja karyawan di kantor pertanahan Kota Batam dapat diobservasi bahwa terlihat karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaan, karyawan bekerja dengan nyaman dan kompeten serta sering bercerita dengan karyawan lainnya, terlihat ada beberapa karyawan yang datang bekerja lebih cepat.

Berdasarkan uraian diatas dan juga kejadian yang terjadi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada karyawan suatu perusahaan mengenai pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasankerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya maka penulis merumuskan permasalahannya yaitu : Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah : Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini nantinya diharapkan mampu dapat memiliki banyak manfaat dari berbagai pihak, diantaranya :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitiannya ini diharapkan dapat memberikan khazanah keilmuan dan memberikan sumbangan referensi Psikologi industri khususnya Psikologi industri dan organisasi

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan terhadap pengembangan karir karyawan sehingga dapat menunjukkan kepuasan kerja.

Hasil dari penelitian ini bagi perusahaan diharapkan dapat menjadi sumber pengembangan pengetahuan dan dapat meningkatkan lagi mutu dan kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan didalam perusahaan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Istilah kepuasan kerja pertama kali dikemukakan oleh Lock (dalam Luthan, 1995) menyatakan :“*job statisfaction is apleasurable or positive emotional state resulting the appraisal of one’s job or job experience*” yang artinya kepuasn kerja adalah bagaimana seseorang menunjukkan emosi yang memiliki sifat positif atau yang dirasa menyenangkan sebagai suatu hasil dari penilaian terhadap suatu pengalaman kerja atau pekerjaan.

Menurut Steve (2002) kepuasan kerja mendefinisikan kepuasan seseorang pada tingkat afeksi positif yang dirasakan oleh seseorang terhadap pekerjaan dan situasi. Bagi Steve, kepuasan kerja memiliki hubungan dengan sikap dan sifat seseorang atas pekerjaannya. Sikap dan sifat tersebut terjadi didalam aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek perilaku pekerjaan adalah kecenderungan perilaku pekerjaan atas pekerjaannya yang diperlihatkan lewat pekerjaan yang dilakukannya, terus bertahan diposisinya atau bekerja secara terarah dan disiplin.

Menurut Ellickson dan Logsdon (2001) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sampai sejauh mana para karyawan menyukai pekerjaan mereka. Preffer (1994), mengatakan kepuasan kerja dapat tercapai ketika seorang karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut. Karyawan yang telah merasa puas saat bekerja akan mendahulukan

kewajibannya dan akan meningkatkan lagi kualitas bekerja untuk mencapai hasil yang lebih maksimal.

Kepuasan kerja disampaikan oleh Wexley dan Yulk (2005), adalah kepuasan kerja iyalah sesuatu yang disalurkan dari sikap terhadap pekerjaan yang dikerjakan. Pekerjaan yang dirasa menyenangkan untuk dilakukan dapat dikatakan pekerjaan itu telah memberi rasa puas kepada pemangkunya, begitupun sebaliknya.

Luthans (2005) mendefinisikan kepuasan0kerja adalah suatu hasil dari pandangan pegawai mengenai seberapa baik mereka dalam melakukan pekerjaan dan memberikan hal yang penting. Contohnya orang yang berada dalam organisasi merasa mereka melakukan pekerjaan terlalu berat dari pada yang lain didalam organisasi tersebut, tetapi diberikan penghargaan lebih sedikit disbanding yang lainnya maka dari itu mereka tersebut nantinya akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap organisasi dan pekerjaan yang dilakukan karna mereka merasa tidakpuas. Begitupun sebaliknya, apabila orang didalam organisasi mendapat perlakuan dengan baik dan dibayar dengan pantas maka orang tersebut lebih mungkin memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan mereka. Maka dapat ditarik kesimpulan kepuasan dalam bekerja adalah merasa puas akan lingkungan dan pekerjaan yang diterima.

Menurut Locke (dalam Ram 2013) mendefinisikan kepuasan kerja yaitu situasi emosional yang senang atau bersifat positif yang terjadi ketika seseorang melakukan penilaian terhadap pekerjaannya. Robbins dan Judge

(2009) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang baik terhadap pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari cirri pekerjaan tersebut. Sejalan dengan itu, Noe dkk (2006) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi sebagai perasaan yang menyenangkan terhadap pekerjaan yang memenuhi penilaian.

Wood dkk(1998) Kepuasan Kerja adalah seberapa jauh seseorang merasakan positif atau negatif didalam pekerjaannya, yang didapat melalui hasil emosional kepada pekerjaan seseorang dan kondisi tubuh dan sosial ditempat bekerja. Lebih sederhananya, dikatakan sebagai apa yang membuat orang-orang merasa senang dan menginginkan pekerjaan mereka karna mereka merasa bahagia dalam melakukan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu bentuk sikap umum terhadap pekerjaan seseorang. Seperti antara banyaknya pendapatan yang dimiliki oleh pegawai dan seperti itu pula yang mereka yakini.

Dole dan Schroeder (dalam Koesmono 2005) mendefinisikan bahwa kepuasan0kerja dapat diartikan sebagai reaksi dan perasaan seseorang terhadap lingkungan pekerjaan. Gibson, Ivancevich, dan Donnely (dalam Sylvana 2002) mengatakan bahwa kepuasan0kerja bagian dari motivasi. Dalam organisasi kepuasan anggota dapat dihubungkan dengan kinerjanya dan hukuman dan imbalan yang diterimanya. Maka dari itu, didalam organisasi tingkat kepuasan kerja dapat ditunjukkan dari sikap anggotanya, tidak hadir atau absensi, bergantian kerja tiap anggota, keterlambatan, dan perasaan tidak menyenangkan yang dirasakan didalam organisasi.

Husein (2005) mengemukakan pendapat yaitu kepuasan kerja gambaran atau nilai dari perasaan yang dimiliki tiap pekerjaannya. Hal ini dapat ditunjukkan dari sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya dan segala rintangan yang dihadapi dalam pekerjaan. Siagian (2005) mengatakan kepuasan kerja adalah bagaimana cara pandang seseorang. Baik yang bersifat negatif maupun yang positif terhadap pekerjaannya. Ada beberapa faktor yang dapat diperhatikan dalam melakukan analisis kepuasan kerja seseorang. Banyak peneliti telah membuktikan apabila terhadap pekerjaan seseorang mempunyai otonomi bertindak, terdapat pilihan, dan memberikan sumbangan keberhasilan terhadap pekerjaan karyawan maka karyawan tersebut mampu menangkap umpan balik yang diberikan, maka karyawan tersebut akan merasa puas. Bentuk pengenalan program yang tepat dapat berakibat bagi seorang anggota kelompok kerja, situasi lingkungan juga menyebabkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Berdasarkan penjabaran pendapat para ahli diatas maka yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah gambaran diri yang dirasakan oleh seorang pekerja terhadap pekerjaannya, seperti semangat kerja, sikap yang positif, kedisiplinan kerja yang baik.

2.1.2 Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2003), mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat dijabarkan melalui enam aspek, adalah:

1. Pekerjaan

Pekerjaan yang dikerjakan oleh seorang memiliki kemampuan yang dirasa memuaskan atau sebaliknya. Pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang biasanya memperlihatkan hasil dari kerja keras yang dilakukan. Semakin baik pekerjaan yang dimilikinya maka akan semakin memuaskan hasil yang diperoleh.

2. Upah

Merupakan balasan jasa yang diterima seorang pekerja sebagai konsekuensi seseorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan pekerjaan.

3. Promosi

Perkembangan seseorang dapat melalui kenaikan jabatan, pangkat, menerima kekuasaan dan tanggungjawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggungjawab sebelumnya. Biasanya promosi jabatan juga diikuti dengan peningkatan pendapatan dan fasilitas lainnya, akan tetapi promosi jabatan itu sendiri mempunyai nilai, dikarenakan promosi jabatan merupakan pengakuan dari prestasi.

4. Pengawasan

Karyawan harus melaksanakan perintah dan arahan yang diberikan oleh atasan, akan tetapi tidak pernah terlepas dari pengawasan atasan pada setiap pekerjaan yang telah dikerjakan karyawan.

5. Rekan Kerja

Teman atau rekan kerja adalah tempat seseorang melakukan interaksi dalam melaksanakan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya

menyenangkan atau tidak menyenangkan. Menurut kebanyakan karyawan, kerja juga bagian dari mengisi kebutuhan sosial, oleh karenanya ketika memiliki teman kerja yang baik dan ramah dapat membuat kepuasan dalam bekerja.

6. Penghargaan

Aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas akan penghargaan yang dihasilkannya berdasarkan pekerjaan yang telah dilakukan. Setiap individu ingin usaha, kerjakeras dan pengabdian yang dilakukannya untuk kemajuan perusahaan dihargai dengan semestinya.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi aspek untuk mengukur kepuasan kerja menggunakan teori Robbins (2003) dengan aspek yaitu pekerjaan, upah, promosi, pengawasan, rekan kerja, penghargaan.

2.1.3 Faktor Kerja

2.1.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sesuatu yang mencakup banyak hal dan sulit untuk diukur ke objektivitasnya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh rentang tingkat yang terdiri dari variabel-variabel yang memiliki hubungan dengan faktor-faktor individu, sosial, Budaya organisasi serta lingkungan. sama halnya dengan Mulin (1993) mengatakan tentang faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu budaya pribadi sosial, organisasi serta lingkungan.

1. Faktor pribadi, diantaranya kepribadian, pendidikan, inteligensi dan kemampuan, usia, status perkawinan dan orientasi kerja
2. Faktor sosial, antara lain hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma, kesempatan untuk berinteraksi, dan organisasi formal.
3. Faktor budaya, di antaranya sikap yang mendasari, kepercayaan, dan nilai-nilai.
4. Faktor organisasi, di antaranya sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan-kebijakan personalia dan prosedur, relasi karyawan, sifat pekerjaan, teknologi dan organisasi kerja, supervisor dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen, dan kondisi kerja.
5. Faktor lingkungan, antara lain ekonomi, sosial, teknik, dan pengaruh-pengaruh pemerintah.

Berdasarkan dari penjelasan ahli diatas, maka dari itu dapat diasumsikan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang diketahui yaitu : 1). Faktor pribadi, 2). Faktor sosial, 3). Faktor budaya, 4). Faktor organisasi, 5). Faktor lingkungan.

2.2 Pengembangan Karir

2.2.1 Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan memiliki patokan pada pendidikan formal hubungan penilaian kepribadian pengalaman dan memiliki kemampuan yang dapat membantu karyawan untuk lebih mempersiapkan diri di masa yang akan datang Noe dkk (2010). pengembangan karir mempunyai berbagai arti yang lebih dikenal yang mana dapat pula diartikan sebagai kemajuan profesi atau

dapat disebut urutan hidup di dalam pekerjaan. maka dari itu tujuannya dapat pula didefinisikan pengembangan karir adalah sebuah posisi yang yang dipegang oleh seseorang selama hidupnya maka dari definisi ini terdapat jelas bahwa wa karyawan memiliki atau tidak memiliki sebuah karir Robbins dan Coulter (2007).

Stone (dalam Gomez 2003) menyatakan bahwa pengembangan karir yaitu sebuah kegiatan serta proses untuk mempersiapkan diri seorang pegawai yang akan menempati suatu jabatan dan dan dapat memberikan kepuasan karyawan dalam menjalankan tugas tetapi juga memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengembangan karir menurut mondy (2010) mengatakan pendekatan yang dilakukan yaitu pendekatan formal yang dilakukan perusahaan lima dengan kualitas serta pengalaman yang baik serta dapat diandalkan. pendapat lain oleh Mejia (2007) mendefinisikan pengembangan karir adalah upaya yang berkelanjutan dan formal yang memiliki fokus pada pengembangan terhadap karyawan yang lebih baik.

Pendapat Harlie (2010) bahwa karyawan memiliki kesempatan untuk meningkatkan karir pada perusahaan maka dari itu karyawan tersebut harus meningkatkan kualitas diri tidak hanya berpatokan pada nasib dan tidak pula bermain dengan nepotisme. agar upaya yang dilakukan tidak sia-sia Oleh sebab itu karir harus dipersiapkan terlebih dahulu dan direncanakan. dengan memiliki perencanaan karir yang matang untuk pengembangan diri maka seseorang akan membuat strategi agar memiliki karir yang diinginkan.

Dessler (2007) memiliki definisi yaitu pengembangan karir merupakan sebuah aktivitas yang dilakukan untuk mengetahui, memantapkan, keberhasilan dan pemenuhan karir karyawan. menurut Mathis-Jackson (2006) berpendapat yaitu pengembangan karir memiliki arti sebuah rangkaian posisi yang memiliki kaitan dengan pekerjaan yang telah dilakukan seseorang seumur hidupnya.

Rivai Veitzhal (2013) mengemukakan pengembangan karir merupakan peningkatan proses kemampuan bekerja individu yang telah dicapai dalam pencapaian karir yang diinginkan. pengembangan karir yang dikemukakan Flippo (2010) yang memiliki arti susunan kegiatan kerja yang terbagi namun masih memiliki hubungan yang melengkapi satu sama lain berkelanjutan dan memiliki makna bagi kehidupan seseorang.

Fubrin (dalam Mangkunegara, 2001) memiliki definisi pengembangan karir merupakan sebuah kegiatan kepegawaian yang yang dapat membantu pegawai memiliki rencana karir masa depan suatu perusahaan dan pegawai tersebut dapat mengembangkan diri secara maksimal. Susan (2003) berpendapat pengembangan karir adalah kegiatan organisasi sumber daya manusia dan dapat merencanakan karir seseorang di masa depan agar dapat mengembangkan sesuai dengan potensi diri dan memiliki peluang yang sejalan dengan pertumbuhan organisasi.

Menurut Nawawi (2005) pengembangan karir merupakan suatu urutan jabatan atau tempat yang diduduki seseorang selama ia bekerja. hal ini ini dapat diartikan posisi atau jabatan seorang pekerja dapat ditempatinya

selama masa ia bekerja. sebagai sebuah rangkaian dari usaha pengembangan karir pada suatu perusahaan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas tentang pengembangan karir, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan karir adalah suatu proses yang dilakukan individu untuk meningkatkan mutu dan kualitas diri dalam pekerjaan agar dapat berkembang karir didalam pekerjaan.

2.2.2 Aspek Pengembangan Karir

Aspek-aspek pengembangan karir ini terdiri dari tiga aktivitas pengembangan karir. Diantaranya peneliti rangkum dari beberapa tokoh yang menyusun aspek pengembangan karir yaitu berdasarkan pada Otte dan Hutcheson (dalam Dessler 2000) sebagai berikut:

1. Aspek aktivitas individu, yaitu karyawan itu sendiri dalam pekerjaannya. Aktivitas individu berupa perencanaan individu dalam menyusun dan menetapkan tujuan dalam pekerjaannya. Tujuan apayang ingin diraihmenjadi acuan dalam menyusun dan menentukan langkah-langkah yang harus ditempuhnya.
2. Aspek dukungan manajemen. Berbagai usaha untuk mendorong pengembangan karir akan mempunyai dampak kecil tanpa dukungan dari para manajer.
3. Aspek kelompok kerja atau organisasi. Kelompok atau organisasi yang saling mendukung sangat penting dalam pengembangan karir seseorang.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan yang menjadi aspek untuk pengukuran pengembangan karir menggunakan teori Otte dan

Hutcheson (dalam Dessler 2000) sebagai berikut: aspek individu, aspek dukungan manajemen, kelompok kerja atau organisasi .

2.2.3 Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Pengembangan Karir

Seperti apapun baiknya suatu perencanaan karir yang telah disusun oleh seorang pekerja disertai tujuan perencanaan karir yang realistik dan wajar, rencana tersebut tidak akan terwujud apabila tanpa adanya pengembangan karir yang dilakukan secara sistematis. walaupun begitu itu bagian pengelola sumber daya manusia dapat berperan aktif dalam aktivitas pengembangan tersebut tetapi tanggung jawab yang penting adalah ah tanggung jawab pekerja itu terhadap karirnya sendiri. maka dari itu itu hal ini merupakan prinsip pengembangan karir yang bersifat sangat fundamental. oleh karena itu faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seseorang menurut Siagian (2006) adalah sebagai berikut :

1. Prestasi Kerja

Faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah prestasi kerjanya dalam melakukan pekerjaan sesuai perintah. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

2. Pengenalan oleh pihak lain

Berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja seorang pegawai.

3. Kesetiaan pada organisasi

Merupakan dedikasi seseorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama.

4. Pembimbing dan sponsor

Pembimbing adalah orang yang memberikan nasehat atau saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam institusi pendidikan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kariernya.

5. Dukungan para bawahan

Sebuah dukungan yang diberi kepada para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.

6. Kesempatan untuk bertumbuh

Merupakan kesempatan yang telah diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

7. Pengunduran diri

Adalah suatu keputusan yang diambil karyawan untuk menghentikan kerjanya dan beralih ke institusi pendidikan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan faktor untuk pengembangan karir menggunakan teori Siagian (2006) yaitu : prestasikerja, pengenalan oleh pihak lain, kesetiaan pada organisasi, pembimbingan dan sponssor, dukungan para bawahan, kesempatan untuk tumbuh dan pengunduran diiri.

2.3 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Kepuasan kerja pada karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya menciptakan moral kerja yang baik, pengetahuan, kesukaan, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Menurut Rivai dan Sagala (2011) kepuasan kerja dapat dipengaruhi dari dua faktor yaitu ekstrinsik dan interinsik. Faktor intrinsik berasal dari dalam diri karyawan, sedangkan eksterinsik adalah berasal dari luar seperti kondisi fisik, lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hadiwijaya (2016) tentang pengaruh insentif dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan sebagai variable intervening. Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara insentiif dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Putra, Musnadi, majid (2014) tentang pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan pengembangan karir terhadap

kepuasan kerja perawat serta dampaknya terhadap kinerja perawatbadan layanan umum daerah rumah sakit jiwa Aceh. Hasil penelitian terhadap variabel pengembangan karir pada BLUD RSJA mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja perawat.

Penelitian berikutnya yang dilakukan oleh Saklit (2017) tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap intensi turnover: kepuasan kerja sebagai mediator menunjukkan hasil Gaya Kepemimpinan maupun Pengembangan Karir memberikan pengaruh positif secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

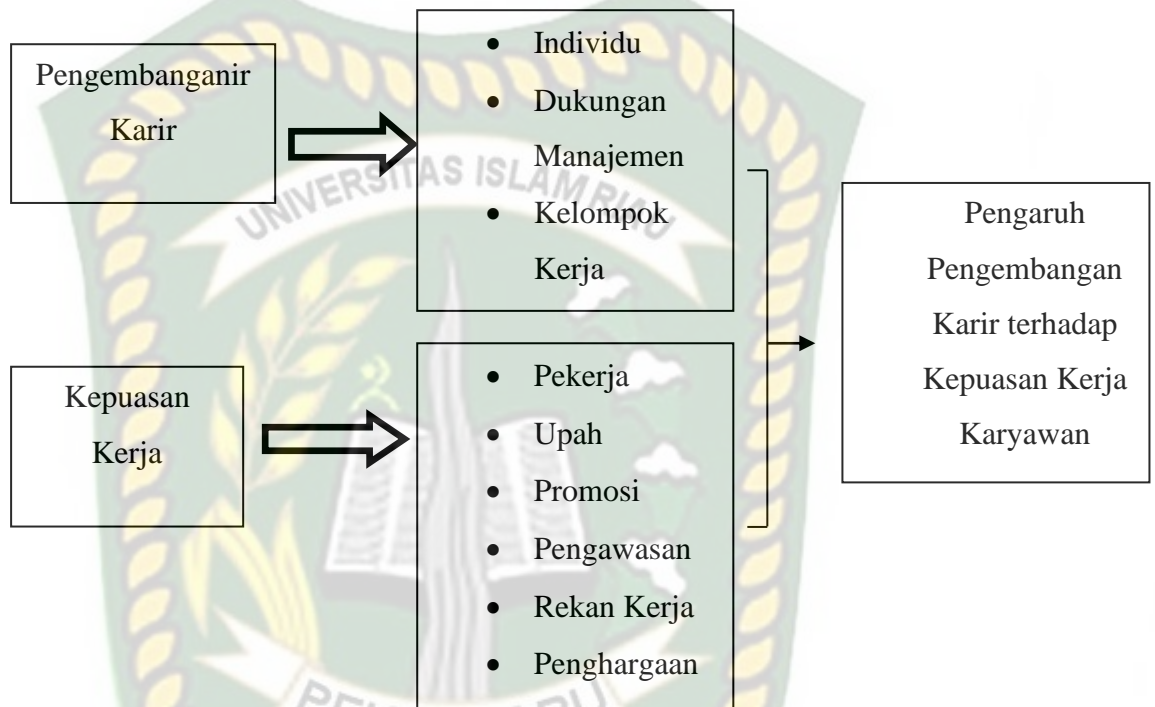
Penelitian selanjutnya yang dilakukan Asepta dan Maruno (2017) tentang analisis pengaruh *work-life balance* dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pt.telkomsel, tbk *branch* malang. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuuasan kerja karyawan pada PT. Telkomsel,Tbk*Branch* Malang.

Penelitian yang dilakukan oleh Koesmono (2006) tentang pengaruh motivasi dan kepemimpinan serta pengembangan karir terhadap OCB melalui komitmen organisasi dan kepuasan kerja pada manajer perusahaan swasta di Surabaya. Pengembangan karir berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja karyawan. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat

pengembangan karir karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

Skema Kerangka Berfikir



2.4 Hipotesis Penelitian

Dari deskripsi teoritis kedua variabel dan kerangka berfikir di atas, dapat dibuat sebuah hipotesis dalam penelitian sebagai berikut : terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Identifikasi Variabel

Pada penelitian ini digunakan dua variabel yaitu pengembangan karir sebagai variabel X, Kepuasan kerja sebagai variabel Y, dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Variabel bebas (X) : Pengembangan Karir
2. Variabel Terikat (Y) : Kepuasan Kerja

3.2 Definisi Operasional

3.2.1 Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah aktivitas yang tersusun direncanakan oleh suatu perusahaan kepada ada karyawannya yang memiliki tujuan untuk pengetahuan kemampuan agar meningkatkan kemampuan karyawan sesuai dengan kemajuan karir yang diinginkan. Pengembangan karir diukur menggunakan teori Otte dan Hutcheson (dalam Dessler 2000). Aspek-aspek yang diukur dari pengembangan karir sebagai berikut :1) aktivitas individu, 2) dukungan manajemen,3) kelompok kerja atau organisasi.

Pengembangan karir ditujukan untuk melihat adanya peningkatan karir atau status seseorang yang dalam jalur karir yang sudah dibuat. sehingga dengan adanya perkembangan dalam karir seseorang yang nantinya akan memberikan motivasi kepada orang tersebut untuk dapat

mengembangkan karirnya dalam pekerjaan dengan cara meningkatkan kemampuan diri pengetahuan, sikap dan keterampilan.

3.2.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, ini tampak dari sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya atau segala sesuatu yang dilakukan dilingkungan kerjanya. Kepuasan kerja dapat diukur menggunakan teori Robbins (2003) dengan aspek-aspek sebagai berikut : 1) pekerjaan, 2) upah, 3) promosi, 4) pengawasan, 5) rekan kerja, 6) penghargaan.

3.3 Subjek Penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2012) Populasi yaitu daerah atau wilayah generalisasi dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan ciri tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk mengamati dan mempelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan di kantor Pertanahan Kota Batam. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 90 orang.

3.3.2 Sampel Penelitian

Menurut (Bungin, 2005) sampel adalah sesuatu yang disimpulkan dari populasi kemudian ditarik dari populasi itu untuk mewakili seluruh populasi dan dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi. Menurut sugiyono (1999) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh yaitu dengan cara mengambil

seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Sugiyono (1999) mengatakan juga bahwa apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang maka seluruh populasi dapat dijadikan sampel. Oleh karena itu pengambilan sampel dilakukan pada seluruh karyawan di kantor Pertanahan Kota Batam yang berjumlah sekitar 90 orang.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *sampling jenuh*. Yaitu menurut Sugiyono (2012) *sampling jenuh* yaitu suatu teknik untuk menentukan sampel agar semua Anggota digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Maka sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di kantor Pertanahan Kota Batam.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini metode pengambilan data dilakukan dengan menggunakan dua skala. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan metode skala Likert. Skala Likert menurut Sugiyono (1999) adalah metode yang digunakan untuk pengukuran agar dapat mengukur sikap, persepsi, pendapat seseorang atau suatu kelompok terhadap fenomena sosial. Pada tabel dibawah ini menjelaskan nilai dari tiap skala jawaban pada skala Likert.

Skala Likert menggunakan lima kategori yaitu sangat tidak setuju (*strongly disagree*), tidak setuju (*disagree*), ragu-ragu (*undecided*),

setuju (*agree*), sangat setuju (*strongly agree*). Skala ini menggunakan empat kategorisasi, yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), setuju (S), sangat setuju (SS). Menurut Hadi (2001) cara ini disebut dengan cara memodifikasi skala Likert, yaitu untuk menghilangkan kategori jawaban yang di tengah, alasannya adalah : 1). Jawaban ragu-ragu (*undecided*) mempunyai arti ganda, bisa berarti belum dapat memberi jawaban atau bersikap netral diri, dalam arti setuju tidak, tidak setuju juga tidak. 2). Adanya kecenderungan responden untuk lebih memilih jawaban yang berposisi ditengah. 3). Kategorisasi STS-TS-S-SS adalah kebiasaan pendapat responden, kearah setuju atau tidak setuju.

3.5.1 Skala Pengembangan Karir

Skala pengembangan karir pada penelitian ini disusun dalam pernyataan yang mendukung (*favorable*) dan yang tidak mendukung (*unfavorable*) dengan empat alternatif jawaban yang diberikan untuk menghindari subjek pada kecenderungan tidak memberi jawaban. Skala pengembangan karir dibuat berdasarkan teori Otte dan Hutcheson (dalam Dessler 2000). Skala pengembangan karir dimodifikasi dari aspek-aspek pengembangan karir yang dikemukakan oleh Rayvina Nurdin (2014) dengan reliabilitas sebesar 0,9.

Bentuk skala yang digunakan adalah skala *Likert*. Skala Likert berisikan item pernyataan yang harus dijawab oleh responden dengan memilih salah satu dari beberapa alternatif jawaban, yaitu : Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Masing-

masing jawaban memiliki skor yang berbeda, dimulai dari 1 sampai 4. Skor untuk respon pernyataan favorable sangat tidak setuju= 1, tidak setuju=2, setuju=3, sangat setuju=4. Sebaliknya, untuk respon pernyataan unfavorable sangat setuju=1, setuju=2, tidak setuju=3, sangat tidak setuju=4. Penyusunan alat ukur ini untuk lebih jelasnya dijabarkan dalam bentuk *Blue Print* pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1
Blueprint Pengembangan Karir

Dimensi	Indikator	Aitem			
		Favorable	Unfavorable	Total	
Individu	Menerima tanggung jawab untuk karir sendiri dan sumber daya	7, 9	19, 21	4	
	Menilai minat, keahlian dan nilai sendiri	2, 4	1, 24	4	
	Mencari informasi karir dan sumber daya	16, 20	11, 26	4	
	Menetapkan tujuan dan rencana karir	3, 10	13, 17	4	
	Memanfaatkan peluang berkembang	18, 25	8, 27	4	
	Berdiskusi mengenai karir dengan manejer	5, 15	14, 22	4	
	Mengikuti rencana karir yang realistik	12, 23	6, 28	4	
	Manajer	Menyediakan waktu dan umpan balik kinerja yang akurat	29, 33	36, 38	4
		Memberikan pengembangan dan mendukung tugas	34, 40	31, 42	4
Berpartisipasi dalam diskusi pengembangan		30, 32	39, 41	4	

	karir dengan bawahan			
	Memberi dukungan	35, 37	43, 44	4
	rencana pengembangan			
	karir			
Organisa	Mengkomunikasikan	50, 56	46, 49	4
si	misi, kebijakan dan			
	prosedur			
	Menyediakan pelatihan	45, 48	47, 51	4
	dan kesempatan			
	berkembang, termasuk			
	lokakarya			
	Menyediakan informasi	52, 69	55, 64	4
	dan program karir			
	Menawarkan berbagai	60, 72	53, 62	4
	jalur karir			
	Memberikan umpan balik	54, 58	63, 68	4
	kinerja berorientasi pada			
	karir			
	Menyediakan karyawan	61, 67	57, 70	4
	dengan rencana			
	pengembangan individu			
	Menyediakan program	65, 71	59, 66	4
	akademik bantuan belajar			
	Total			72

3.5.2 Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan dalam pernyataan yang mendukung dan tidak mendukung dengan pilihan jawaban empat alternatif jawaban yang diberikan agar subjek tidak cenderung tidak memberikan jawaban. dalam penelitian ini Skala yang diambil yaitu skala kepuasan kerja Novianti (2011) dengan nilai reliabilitas sebesar 0,905.

Pada masing-masing jawaban memiliki nilai skor yang berbeda pertama dimulai dari 1 sampai 4. nilai skor untuk pertanyaan favorable sangat tidak setuju = 1, tidak setuju= 2, setuju= 3, sangat setuju= 4. Maka sebaliknya, untuk respon pernyataan unfavorable sangat setuju=1, setuju=2,

tidak setuju=3, sangat tidak setuju=4. Skala yang digunakan adalah skala Likert berisi item pernyataan harus dijawab oleh responden dengan memilih salah satu dari beberapa alternatif jawaban, yaitu: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Maka dari itu penyusunan alat ukur dijabarkan dalam bentuk *Blue Print* pada tabel berikut ini :

Tabel 3.2

***Blueprint* Kepuasan Kerja Sebelum Try Out**

No	Aspek	Indikator	Aitem		
			Favorable	Unfavorable	Total
1	Pekerjaan	Kepuasan terhadap kesesuaian akan jenis pekerjaan yang dilakukan	17, 27, 35, 15	8, 6, 24, 31	8
2	Gaji	Kepuasan akan kesesuaian gaji dan beban kerja	1, 28, 13, 22	10, 19, 4	7
3	Promosi	Kepuasan akan adanya kesempatan promosi	11, 20	2, 29	4
4	Pengawasan	Kepuasan akan interaksi dengan pengawas (atasan)	3, 30	12, 21	4
5	Rekan kerja	Kepuasan akan kerja	7, 25, 9	16, 34, 18, 26, 36	8

6	Penghargaan	sama dengan rekan kerja Kepuasan akan penghargaan atas pencapaian kerja yang baik	5, 33	14, 23, 32	5
Total					36

3.6 Validitas dan Reliabilitas

3.6.1. Validitas

Valid merupakan arti dari suatu ketepatan antara data yang terkumpul dengan data pada objek sesungguhnya. Menurut Azwar (2014) Validitas memiliki arti seberapa akurasi suatu tes atau skala dalam melakukan fungsi pengukurannya. pengukuran dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila dapat memperoleh data secara akurat dan memberikan gambaran tentang variabel yang diukur tersebut seperti apa yang diinginkan dari tujuan pengukuran tersebut.

Azwar (2014) menurutnya validitas merupakan dari sebuah kata yaitu validity yang mempunyai arti Seberapa jauh ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran tes dalam menjalankan fungsi pengukurannya. dapat dikatakan apabila memiliki validitas yang tinggi dan apabila alat tes yang digunakan tersebut menjalankan fungsinya untuk mengukur secara tepat atau memberikan hasil pengukuran yang sesuai dengan apa yang dimaksud dalam pengukuran tersebut.

Uji validitas dapat dilihat dari koefisien validitas itu sendiri bergerak dari $r_{xy} = 0,00$ sampai dengan $r_{xy} = 1,00$ dengan memiliki batas minimum

koefisien relasi yang sudah dianggap dapat memuaskan jika $r_{xy} = 0,30$ Azwar (2014). Batasan ini disebut konvensi, tetapi apabila jumlah butiran yang lolos ternyata masih belum bisa mencukupi dan memuaskan jumlah yang diinginkan, maka batasan tersebut dapat diturunkan sedikit, contoh menjadi 0,25 sehingga butiran yang diinginkan tercapai Azwar (2014).

Agar dapat meningkatkan kualitas di dalam skala dapat melakukan dengan cara menghitung koefisien korelasi yang dimiliki antar skor subjek pada butiran skala yang memiliki hubungan dengan skor total skala. Teknik yang dilakukan ini disebut dengan teknik konsistensi internal, yaitu dapat dikatakan dengan menghitung koefisien relasi yang ada antar skor pada setiap butiran yang memiliki skor total tersebut Aswar (2014). Perhitungan validitas dihitung dengan menggunakan program komputer SPSS (*statistical product and service solution*). Penelitian ini untuk validitas digunakan program SPSS 17.00 *window*.

3.6.2. Reliabilitas

Reliable adalah terdapatnya ketepatan dan konsistensi yang dimiliki data didapat dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas itu sendiri dapat digunakan untuk mengetahui konsistensi suatu alat ukur, agar melihat apakah pengukuran alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap memiliki konsistensi jika pengukuran tersebut diulangi. Menurut Sugiyono (1999) reliabilitas yaitu suatu serangkaian alat ukur pengukuran yang memiliki

konsistensi apabila pengukuran dilakukan dengan alat ukur tersebut secara berulang.

Reliabilitas memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur memiliki konsistensi relative tetap apabila dilakukan pengukuran terhadap suatu kelompok yang memiliki kesamaan, selama aspek yang diukur terdapat dalam diri subjek memang tidak berubah. pada hal ini memiliki relatif sama berarti tetap ada toleransi terhadap perbedaan kecil yang terdapat dalam hasil pengukuran apabila perbedaan itu besar yang terjadi dari waktu ke waktu maka hasil dari pengukuran itu tidak dapat pula dipercaya dan dapat dikatakan sebagai tidak reliabel Azwar (2014)

Seberapa tinggi dan rendahnya sebuah reliabilitas dapat ditunjukkan secara empirik dan koefisien oleh reliabilitas. jika koefisien semakin tinggi berarti menunjukkan tingkat reliabilitas yang semakin baik Azwar (2014). Besar koefisien yang dimiliki reliabilitas berkisar antara $r_{xy} = 0,00$ sampai dengan $r_{xy} = 1,00$ dan tidak terdapat patokan yang dapat memastikan. maka demikian besaran koefisien reliabilitas apabila semakin mendekati nilai 1,0 berarti konsistensi yang didapat dari hasil alat ukur semakin baik dan sempurna. reliabilitas memiliki perhitungan alat ukur yang dilakukan dengan stabilitas Alpha cronbach dan dibantu dengan menggunakan software statistikal package Social sciences (SPSS) 17,000 Window.

3.7 Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini terdapat data berupa data yang bersifat kuantitatif. menurut Nueman (2000) penelitian yang menggunakan

penelitian kuantitatif akan menekankan pada desain penelitian sampling penelitian dan pengukuran. Hal tersebut dikarenakan menggunakan pendekatan deduktif yang lebih memberatkan pada perencanaan yang lebih mendetail sebelum dilakukannya pengumpulan data dan analisis. Maka dari itu data tersebut akan dianalisa terlebih dahulu dengan pendekatan statistik. Terdapat dua hal yang perlu dilakukan dengan cara menganalisis data kuantitatif pada penelitian ini, yaitu pertama menggunakan uji asumsi normalitas sebaran menggunakan uji asumsi linearitas hubungan dan kedua menggunakan uji hipotesis penelitian.

3.7.1 Uji Normalitas

Pada penelitian ini yang dimaksud uji normalitas digunakan untuk melihat apakah skor yang mengikuti distribusi Normal atau tidak. Menurut Hadi (2000) ada beberapa tanggapan tentang skor variabel yang dianalisis dan memiliki hukum sebaran normal buku kurva dari Gauss. apabila sebaran tersebut normal artinya tidak ada perbedaan yang signifikan antara frekuensi yang sedang diamati dengan kurva. maka dari itu kaidah yang dipakai bila p dari nilai $z > 0,05$ maka sebaran tersebut normal, Sebaliknya apabila $p < 0,05$ maka sebaran tersebut tidak normal.

3.7.2 Uji linearitas

Uji linearitas pada penelitian mengetahui pengaruh bentuk antara variabel bebas dan Variabel terikat. pengaruh dari uji linearitas yang dilakukan terhadap variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja

pada karyawan untuk dapat melihat linearitas atau tidaknya maka digunakan uji linearitas. Oleh sebab itu kaidah Dengan melihat nilai P dari f. maka apabila jika $p > 0,05$ maka dari itu pengaruh linier, tetapi apabila $p < 0,05$ maka pengaruhnya tidak linear.

3.7.3 Uji hipotesis

Uji persyaratan atau yang disebut dengan uji asumsi menganalisis yang terdiri dari ujinnormalitas data dan menguji linearitas dilakukan dengan cara ujihipotesis. telah dikemukakan sebelumnya bahwa penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Teknik statistik yang dilakukan dalam penelitian adalah regresi sederhana yang memiliki tujuan untuk melihat pengaruh suatu variabel bebas terhadap suatu Variabel terikat dan melakukan uji Apakah korelasi itu signifikan atau tidak signifikan. Analisis dilakukan dalam penelitian ini dibantu dengan program komputer SPP 17.00 for Windows.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Orientasi Kancan Penelitian

4.1.1. Sejarah Badan Pertanahan Kota Batam Kepulauan Riau

Pada tahun 1988 tahun ini merupakan tonggak yang sangat memiliki sejarah karena pada saat itu Terbitlah Keputusan Presiden Nomor 26 tahun 1988 keputusan tersebut tentang Badan Pertanahan Nasional. dengan sangat meningkatnya pembangunan nasional pada saat itu sejalan dengan tema sentral proyek perekonomian pada Orde Baru kebutuhan akan tanah yang semakin meningkat. makalah itu persoalan yang dihadapi Jenderal Agraria bertambah banyak berat dan rumit. maka dari itu untuk mengatasi permasalahan ini, maka status yang dimiliki oleh Direktorat Jenderal Agraria dinaikkan tingkatan menjadi lembaga pemerintah non departemen dengan sebutan nama Badan Pertanahan Nasional. dengan lahirnya keputusan tersebut maka Keputusan Presiden Nomor 26 tahun 1988 Badan Pertanahan Nasional memiliki tanggung jawab langsung kepada presiden.

Maka dari Keputusan Presiden Nomor 96 tahun 1993, Badan Pertanahan Nasional memiliki tugas yang kini telah dicangkup oleh Menteri Agraria. tersebut kini dipimpin oleh seseorang sebagai Menteri Agraria atau yang disebut dengan Badan Pertanahan Nasional. agraria dalam pelaksanaannya memiliki tugas yaitu untuk merumuskan kebijakan

yang memiliki sifat koordinasi, sementara itu BPN memiliki konsentrasi padahal yang memiliki sifat operasional.

Keputusan Menteri Agraria nomor 5 tahun 1994 telah menerbitkan keputusan yang ditujukan untuk Menteri Agraria atau Badan Pertanahan Nasional tentang susunan organisasi dan tata kerja kantor Menteri Agraria. pada tahun 1999 terdapat Keputusan Presiden Nomor 154 tahun 1999 yaitu mengenai Keputusan Presiden Nomor 26 tahun 1999 yang telah dirubah. maka Badan Pertanahan Nasional mencakup dalam menteri dalam negeri Republik Indonesia dan pengelolaan Pertanahan sehari-hari dilakukan oleh Wakil Kepala Badan Pertanahan Nasional.

Pada tahun 2000 PPN mengalami perubahan beberapa pada struktur organisasi. Keputusan Presiden nomor 95 tahun 2000 tentang BPN telah banyak mengubah struktur organisasi pada Badan Pertanahan tersebut. tetapi keputusan yang lebih mendasari yaitu Keputusan Presiden Nomor 10 tahun 2001 mengenai pelaksanaan otonomi daerah di bidang tanah. kemudian diterbitkan Keputusan Presiden Nomor 103 tahun 2001 tentang kewenangan, fungsi tugas, susunan organisasi dan cara kerja lembaga non pemerintahan serta Keputusan Presiden nomor 34 tahun 2003 yaitu mengenai kebijakan nasional di bidang tanah memposisikan BPN merupakan sebuah lembaga yang dapat menangani kebijakan nasional di bidang pertanahan.

Sementara itu dengan adanya peraturan Presiden Indonesia nomor 20 tahun 2015 tentang Badan Pertanahan Nasional, Badan Pertanahan

bertugas untuk tugas pemerintah di bidang tanah sesuai dengan peraturan undang-undang yang sudah ditentukan. untuk mengatur fungsi tugas Badan Pertanahan di daerah, membuat Kantor Wilayah BPN pada setiap provinsi kabupaten atau kota.

Sesuai dengan peraturan nomor 17 tahun 2005 Peraturan Presiden Republik Indonesia tentang agraria dan tata ruang, Kementerian Agraria dan tata ruang memiliki fungsi tugas yang berkaitan dengan pengolahan pada bidang agraria atau tanah pemerintahan dan tata ruang untuk membantu dalam pertemuan pemerintah negara.

Kementerian Agraria dan Tata Ruang terdiri atas :

1. Sekretariat Jenderal
2. Direktorat Jenderal Tata Ruang
3. Direktorat Jenderal Infrastruktur Keagrariaan
4. Direktorat Jenderal Hubungan Hukum Keagrariaan
5. Direktorat Jenderal Penatan Agraria
6. Direktorat Jenderal Pengadaan Tanah
7. Direktorat Jenderal Pengendalian Pemanfaatan Ruang dan Penguasaan Tanah
8. Direktorat Jenderal Penanganan Masalah Agraria, Pemanfaatan Ruang dan Tanah
9. Inspektorat Jenderal

10. Staf Ahli Bidang Landreformm dan Hak Massyarakat atas Tanah

11. Staf Ahli Bidang Masyarakat Adat dan Kemasyarakatan; dan

12. Staf Ahli Bidang Ekonomi Pertanaahan.

4.1.2. Fungsi Badan Pertanahan

Kementerian Agraria dan tata ruang atau badan pertanahan Republik Indonesia berubah menjadi Badan Pertanahan Nasional yang didasari pada peraturan presiden nomor 17 tahun 2015 tentang Kementerian Agraria yang memiliki fungsi tata ruang dan peraturan presiden nomor 20 tahun 2015 tentang Badan Pertanahan yang ditetapkan pada tanggal 21 Januari 2015

Badan Pertanahan Nasional mempunyai Fungsi:

1. Penyusunan dan penetapan kebijakan di bidang pertanahan
2. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang survei, pengukuran, dan pemetaan
3. Perumusan dan pelaksanaan kebijakaan di bidang peneetapan hak tanah, pendaftaran tanah, dan pemberdayaan masyarakat
4. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengaturan, penatan dan pengendalian kebijakan pertanahan
5. Perumusan dan pelaksanan kebijakan di bidang pengadaan tanah
6. Perumuan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengendalian dan penanganan sengketa dan perkara pertanahan
7. Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan BPN

8. Pelaksanaan koordinasi tugas, pembinaan, dan pembelian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan BPN
9. Pelaksanaan pengelolaan data informasi lahan pertanian pangan berkelanjutan dan informasi di bidang pertanahan
10. Pelaksanaan penelitian dan pengembangan di bidang pertanahan
11. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang pertanahan

4.2 Proses perizinan

Sebelum melakukan penelitian ini, peneliti melakukan dahulu mengurus surat prosedur izin penelitian, persiapan yang sudah harus dilakukan sebelum melakukan penelitian maka peneliti adalah ah bagaimana ikut : pertama yang dilakukan adalah membuat surat menyurat perizinan dari Fakultas Islam Riau dengan memiliki nomor : **311/E.UIR/27.F.Psi/2020** yaitu tanggal 13 Juni 2020 yang diberikan oleh Fakultas Psikologi Universitas Islam Riau kepada peneliti nantinya untuk disampaikan kepada Kantor Pertanahan Kota Batam.

Pada Selasa tanggal 16 Juni 2020 memperoleh izin penelitian oleh Kantor Pertanahan dan langsung melakukan penelitian di Kantor Pertanahan Kota Batam. Sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu memeriksa dan menyiapkan alat ukur yang akan digunakan pada saat penelitian. Tahapan ini merupakan penentu keberhasilan dalam melakukan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melakukan uji coba alat ukur.

4.3 Pelaksanaan Penelitian

Pada tanggal 16 juni 2020 peneliti melakukan uji coba kepada karyawan dikantor Pertanahan Kota Batam. Uji coba alat ukur dilakukan dengan mengunjungi tempat yang akan diteliti. Uji coba dilakukan dalam waktu satu hari langsung dilakukan pada tanggal 16 juni 2020 dengan jumlah karyawan sebanyak 30 orang. Uji coba dilakukan pada saat subjek sedang jam istirahat dan makan siang. Dengan jumlah skala uji coba sebanyak 30 karyawan.

Pada tanggal 6 juli 2020 peneliti mulai melakukan pengambilan data dengan jumlah subjek 60 karyawan. Penelitian ini berlangsung dilakukan dengan cara mengunjungi langsung kantor Pertanahan Kota Batam. Dengan jumlah skala sebanyak 60 karyawan. Penelitian dilakukan pada saat jam istirahat berlangsung, penelitian memakan waktu tiga hari karena tidak semua subjek dapat mengerjakan dihari yang sama.

4.4 Deskripsi Data Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mencari pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif, proses skoring dan pengolahan data dengan bantuan program *Statistic Product dan Service Solution SPSS) 20.0 for windows*. Dilakukan terhadap subjek sebanyak 60 orang karyawan kantor

Pertanahan Kota Batam. Maka diperoleh gambaran seperti yang disajikan seperti tabel dibawah ini :

Tabel 4.1
Tabel Deskripsi Data Penelitian

Variabel penelitian	Skor X yang diperoleh (Empirik)				Skor X yang dimungkinkan (Hipotetik)			
	X Max	X Min	Mean	S D	X Max	X Min	Me an	SD
Pengembangan Karir	141	105	122,02	6,231	160	40	100	20
Kepuasan Kerja	72	51	61,40	5,046	76	19	47,5	9,5

Tabel diatas menunjukkan secara umum gambaran pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan sangat beragam berdasarkan skor yang didapat (empiric). Dapat dilihat dari variabel pengembangan karir rentang skor yang diperoleh bergerak dari 105 hingga 141. Dilihat dari variabel kepuasan kerja rentang skor yang diperoleh bergerak dari 51 hingga 72. Hasil deskriptif nantinya juga akan memberikan perbandingan skor antara yang diperoleh (empiric) subjek dan dimungkinkan skor

diperoleh (hipotetik). Pada variabel pengembangan karir *mean* hipotetiknya 100 berada dibawah *mean* empirik 122,02. Sedangkan pada variabel kepuasan kerja *mean* hipotetiknya 47,5 dibawah *mean* empirik 61,40.

Hasil deskripsi data selanjutnya akan digunakan dalam kategorisasi skala yang ditetapkan berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) dan standar deviasi (SD) empiric dari masing-masing skala. Kategori yang digunakan dalam pengkategorian variabel tersebut adalah terdiri dari 5 kelompok kategori yaitu : sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah.

Mengkategorikan data menjadi 5 kategori sebagai berikut:

Tabel 4.2
Rumus Kategorisasi

Kategori	Rumus
Sangat Tinggi	$X \geq M + 1,5 SD$
Tinggi	$M + 0,5 SD \leq X < M + 1,5 SD$
Sedang	$M - 0,5 SD \leq X < M + 0,5 SD$
Rendah	$M - 1,5 SD \leq X < M - 0,5 SD$
Sangat Rendah	$X \leq M - 1,5 SD$

Keterangan :

M : Rata-rata

SD : Standar Deviasi

Berdasarkan deskripsi data yang menggunakan rumus di atas, maka untuk variabel pengembangan karir dalam penelitian ini terbagi atas lima pengkategorian yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Kategori pengembangan karir dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3
Rentang Nilai dan Kategorisasi Skor Skala Pengembangan Karir

Kategori	Rentang Nilai	Frekuensi	%
Sangat tinggi	$X \geq 132$	2	3.3%
Tinggi	$123 \leq X < 132$	18	30.0%
Sedang	$114 \leq X < 123$	35	58.3%
Rendah	$105 \leq X < 114$	4	6.7%
Sangat rendah	$X < 105$	1	1.7%
		60	100%

Berdasarkan kategori data diatas, menunjukkan bahwa data berkategori sangat tinggi sebanyak 2 atau 3.3%; data berkategori tinggi sebanyak 18 atau 30.3%; data berkategori sedang sebanyak 35 atau 58.3%; data berkategori rendah sebanyak 4 atau 6.7%; dan data berkategori sangat rendah sebanyak 1 atau 1.7%. Maka berdasarkan kategorisasi data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar data pengembangan karir adalah mayoritas sedang berada pada rentang skor 114-123 ($114 \leq X < 123$). Sementara itu, pengkategorian untuk skor kepuasan kerja dapat dilihat dari tabel 4.4 dibawah ini.

Tabel 4.4

Rentang Nilai dan Kategorisasi Skor Skala Kepuasan Kerja			
Kategori	Rentang Nilai	Frekuensi	%
Sangat tinggi	$X \geq 72$	0	0%
Tinggi	$65 \leq X < 72$	12	20.0%
Sedang	$58 \leq X < 65$	33	55.5%
Rendah	$51 \leq X < 58$	14	23.3%
Sangat rendah	$X \leq 51$	1	1.7%
		60	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi data diatas, menunjukkan data berkategori sangat tinggi sebanyak 0 atau 0%; data berkategori tinggi sebanyak 12 atau 20.0%; data berkategori sedang sebanyak 33 atau 55.5%; data berkategori rendah sebanyak 14 atau 23.3%; dan data berkategori sangat rendah sebanyak 1.7%. Dengan demikian berdasarkan kategorisasi data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar data kepuasan kerja adalah mayoritas sedang berada pada rentang skor 58-65 ($58 \leq X < 65$) dan masuk dalam kategori sedang.

4.5 Hasil Analisis Data

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normalitas pada data yang diperoleh apakah berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan pada tiap variabel yaitu pengembangan karir dan kepuasan kerja. Uji normalitas dilakukan dengan teknik *Statistik Non Parametrik One Simple Kolmogorov-Smirnov* ketentuan yang digunakan adalah jika

nilai sig $<0,05$ maka data yang diperoleh tidak berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai sig $>0,05$ maka data yang diperoleh berdistribusi normal (Jonathan,2012). Maka dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.5
Tabel Hasil Uji Asumsi Normalitas
One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Variabel	Statistic	P	Keterangan
Pengembangan karir	0,104	0,170	Normal
Kepuasan kerja	0,098	0,200	Normal

Berdasarkan pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa hasil pengujian normalitas pada data pengembangan karir dan kepuasan kerja dengan menggunakan *Statistic Product dan Service Solution (SPSS) 20.0 for windows*. Dapat dilihat pada variabel pengembangan karir kolom signifikasi (sig) yaitu 0,170 ($0,170 > 0,05$). Sedangkan pada variabel kepuasan kerja kolom signifikasi (sig) yaitu 0,200 ($0,200 > 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir dan variabel kepuasan kerja berdistribusi normal dan dapat digunakann sebagai data penelitian.

4.6 Uji Linieritas

Uji linierritas dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan atau tidak antara variabel bebas dan variabel0terikat. Pada penelitian ini variabel bebasnyayaitu pengembangan karir (X) dan variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja (Y). Berdasarkan hasil uji linieritas dengan bantuan program *SPSS 20.0 for windows*. Maka dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Linieritas (F)	Sig.	Keterangan
Pengembangan Karir* Kepuasan Kerja	0,542	0,923	Linier

Berdasarkan tabel diatas, maka hasil analisis data menghasilkan nilai F sebesar 0,542 dengan signifikasi sebesar 0,923 ($p > 0.05$). Maka dari itu dapat ditarik kesimpulan bahwa garis antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja karyawan dikantor Pertanahan Kota Batam memiliki hubungan yang linier karna dapat dilihat dari hasil signifikasi $0,923 > 0,05$ sehingga dapat disebut kedua variabel tersebut adalah linier.

4.7 Uji Hipotesis

Uji hipotesis memiliki tujuan agar mengetahui jika data sesuai dengan hipotesis serta tujuan penelitiin agar mengetahui ada atau tidak adanya hubungann pengembangan karir dan kepuasan kerja pada karyawan kantor Pertanahan Kota Batam. Maka dari itu dibuat hipotesis sebagai berikut:

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pada karyawan kantor Pertanahan Kota Batam.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada karyawan kantor Pertanahan Kota Batam.

Hasil ini menunjukkan bahwa data yang didapat terkumpul dapat memenuhi syarat untuk analisis. Maka dari itu dilakukan uji regresi

sederhana untuk mengetahui hubungan anatar dua variabel dalam penelitian ini. Berdasarkan perhitungan uji regresi sederhana antara pengembangan karir (X) dan kepuasan kerja (Y) dengan menggunakan bantuan program *Statistic Product dan Service Solution* (SPSS) 20.0 *for window*, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Pengujian Korelasi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,244	1	4,244	,164	,687 ^b
	Residual	1498,156	58	25,830		
	Total	1502,400	59			

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa F 0,164 dengan taraf signifikan 0,687. Selanjutnya untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja, maka dapat dilihat nilai signifikansi $0,687 > 0,05$ dapat dilihat dari nilai signiifikasi lebih besar.dari 0,05 sehingga hipotesis yang diajukan oleh peneliti ditolak. karena dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja pada karyawan kantor Pertanahan Kota Batam.

4.8 Koefisian Determinasi

Koefisien determinasi memiliki tujuan agar mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka pada penelitian ini yaitu besarnya pengaruh antara pengembanagn karir

terhadap kepuasan kerja pada karyawan kantor Pertanahan Kota Batam. Tabel dibawah ini merupakan hasil uji koefisiensi determinasi menggunakan program *SPSS 20.0 for windows*.

Tabel 4.8 Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Pengembangan karir	0,053	0,003	-0,014	5,082

Berdasarkan tabel 4.8 maka dapat dilihat, nilai koefisien determinasi pada kolom *R square* yang memiliki pengertian bahwa sumbangan pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja adalah 0,3%. Dengan demikian sumbangan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan kantor Pertanahan Kota Batam adalah sebesar 0,3% pada penelitian ini.

4.9 Pembahasan

Pembahasan pada penelitian ini dilakukan melalui analisis data deskriptif terhadap variabel pengembangan karir (X) dan variabel kepuasan kerja (Y) dengan menggunakan bantuan program *SPSS 20.0 or Windows*. Berdasarkan analisis skor yang terdapat pada tiap indikator diperoleh dari masing-masing variabel dalam penelitian dan pengkategorisasian yang diperoleh skor yang berasal dari subjek penelitian. Maka berdasarkan hasil analisis yang diperoleh skor

maksimum, skor minimum, skor rata-rata dan skor standar deviasi. Maka berikutnya dilakukan analisis korelasi antara variabel (X) pengembangan karir dan variabel (Y) kepuasan kerja untuk mengetahui apakah ada hubungan atau tidaknya.

Berdasarkan konsep yang dikembangkan oleh Fred L. Otte dan Peggy G. Hutcheson dalam Dessler (2000) yang mengatakan terdapat aspek-aspek dalam pengembangan karir antara lain yaitu individu, manajer, dan organisasi yang mana pada setiap aspek terdapat indikator-indikator tersendiri. Untuk mengetahui keadaan subjek yang sebenarnya diperlukan pengkategorisasian pada subjek yang dilakukan dalam kelompok dengan pengembangan karir yang sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. 2 karyawan berada pada kategori sangat tinggi, 18 karyawan berada pada kategori tinggi, 35 karyawan berada pada kategori sedang, 4 karyawan berada pada kategori rendah dan 1 karyawan berada pada kategori sangat rendah. Dilihat dari rata-rata empirik yang dihasilkan oleh seluruh subjek yaitu 58.3% menunjukkan pengembangan karir yang berada pada kategori sedang.

Pengembangan karir dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Robins (2003) yang mengatakan terdapat beberapa aspek pada kepuasan kerja yaitu antara lain pekerjaan, upah, promosi, pengawasan, rekan kerja dan penghargaan serta yang pada setiap aspek memiliki indikator. Maka dari itu untuk mengetahui keadaan subjek yang sebenarnya perlu dilakukan pengkategorisasian pada subjek dalam kelompok dengan

kepuasan kerja yang sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. 0 karyawan berada pada kategori sangat tinggi, 12 karyawan yang berada pada kategorisasi tinggi, 33 karyawan yang berada pada kategorisasi sedang, 14 karyawan yang berada pada kategorisasi rendah dan 1 karyawan yang berada pada kategorisasi sangat rendah. Dapat dilihat dari hasil empirik oleh seluruh subjek yaitu 55.5% menunjukkan kepuasan kerja yang berada pada kategori sedang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel bebas (X) pengembangan karir terhadap variabel terikat (Y) kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai R Square 0,003 atau 0,3%. Pengaruh yang tidak signifikan antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja dapat dilihat dari nilai koefisien sebesar 0,053.

Pengembangan karir pada setiap diri individu perlu direncanakan dan dipersiapkan agar nantinya tercapai pengembangan karir yang diinginkan oleh individu serta mendapatkan kepuasan kerja. Hal ini diperkuat oleh pendapat Kaswan(2014) mengemukakan pengembangan karir adalah merupakan suatu hasil yang didapat dari integrasi dari perencanaan karir dengan proses manajemen karir organisasi individu. pengembangan karir berperan baik dan sangat penting untuk individu maupun perusahaan. pengembangan karir terbukti berpraktik bisa meningkatkan kepuasan karir pegawai dan untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

Kepuasan kerja dapat dirasakan oleh diri individu itu sendiri, yang mana pada saat melakukan pekerjaan selalu merasa menyenangkan, tidak terbebani dan dapat menyalurkan energi-energi positif kepada rekan kerja lainnya. Hal ini senada dengan pendapat Hasibuan(2016) Mendefinisikan kepuasan kerja merupakan emosional yang senang dan berasa mencintai pekerjaannya. ini dicerminkan dari sikap moral kedisiplinan dan prestasi

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mulyanto dan Susilo Wati (2009) tentang Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, pengembangan karir, komunikasi dan insentif terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri 1 Cawas Kabupaten Klaten yang menyatakan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Kelemahan yang terdapat dalam penelitian ini indikator yang ada tidak memiliki pengaruh.

Hasil penelitian selanjutnya diperkuat oleh Fathonah dan Utami (2011) tentang Pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar dengan keyakinan diri (self efficacy) sebagai variabel pemoderasi yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar. Kelemahan pada penelitian ini indikator yang ada tidak

menjadi alasan tetapi variabel lainnya yang tidak dimasukkan kedalam penelitian seperti pengawasan kerja dan kepemimpinan.

Hasil penelitian selanjutnya diperkuat oleh Hadiwijaya(2016) mengenai Pengaruh insentif dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja melalui kinerja sebagai variabel intervening. Hipotesis yang didapat menyatakan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja tidak memiliki berpengaruh signifikan. Pengaruh tidak langsung dari pengembangan karir terhadap kepuasan kerja melalui kinerja, maka dapat disimpulkan kinerja merupakan variabel *intervening* atau variabel perantara yang baik. Kelemahan pada penelitian ini bahwa kepuasan kerja dipengaruhi langsung oleh insentif dan pengembangan karir namun hanya berpengaruh signifikan terhadap insentif sedangkan pengaruh langsung pengembangan karir tidak signifikan.

Serta penelitian yang dilakukan oleh Wijaya, Isharijadi dan Mabruroh (2017) tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Sakit Paru Dungus Madiun. Hipotesis yang menyatakan menerima H_0 menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kelemahan pada penelitian ini dikarenakan indikator yang ada tidak menjadi alasan karyawan untuk memiliki kepuasan kerja yang tinggi pada organisasi. Adapun yang menjadi kelemahan dalam penelitian ini menurut peneliti antara lain yaitu keterbatasan waktu yang ada karena

pada saat pengisian kuisisioner hanya bisa dilakukan pada jam istirahat yang mana itu kurang efisien karena subjek harus berbagi waktu antara mengisi kuisisioner, makan siang serta beribadah. Dan kurangnya efektifitas pengisian kuisisioner dikarena pengambilan kuisisioner pada saat itu dilakukan langsung dan keadaan sedang pandemik covid-19 yang menyebabkan keterbatasan untuk bertatapapan langsung dengan subjek.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan uji hipotesis yang dilakukan tentang pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada karyawan kantor Pertanahan Kota Batam. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengembangan karir pada karyawan kantor Pertanahan Kota Batam secara menyeluru berada pada kategori sedang dengan artian kontribusi kegiatan individu, manajer dan organisasi karyawan pada kantor Pertanahan Kota Batam untuk melakukan kegiatan pengembangan karir berlaku sedang. Selanjutnya kepuasan kerja pada karyawan kantor Pertanahan Kota Batam berada pada kategori sedang juga yang mana artinya karyawan merasa bahwa aktivitas kerja, upah, promosi, pengawasan, rekan kerja dan penghargaan yang dilakukan berlaku sedang pula. Oleh karena itu tidak terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada karyawan kantor Pertanahan Kota Batam yang mana hasil dari penelitian menunjukkan sebesar 0,3% dan lainnya dipengaruhi oleh variabel yang terdapat diluar penelitian.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan maka pada penelitian ini perlu dikemukakan beberapa saran kepada pihak yang terkait, yaitu:

1. Bagi pimpinan karyawan

Dengan dilakukannya penelitian pada kantor Pertanahan Kota Batam dan diketahui hasil penelitian yaitu pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan maka seharusnya pimpinan harus ikut berpartisipasi dalam pengembangan karir karyawan terus memberikan motivasi dan umpan balik serta menyediakan lokakarya untuk karyawan agar dapat mengembangkan karirnya.

2. Bagi Karyawan

Dengan telah dilakukannya penelitian terhadap karyawan kantor Pertanahan Kota Batam maka dapat pula diketahui dari hasil penelitian bahwa seharusnya karyawan lebih bergerak aktif lagi dan lebih peduli untuk mencari peluang berkembang serta ikut berkontribusi dalam melakukan kegiatan pelatihan yang bertujuan untuk pengembangan karir karyawan pada kantor Pertanahan Kota Batam agar nantinya karir dapat berkembang sesuai dengan apa yang diinginkan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan dilakukannya penelitian ini tentu saja belum dapat dikatakan sempurna dan masih banyak memiliki kekurangan yang tidak terlepas dari keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti. Maka dari itu, hendaknya peneliti selanjutnya dapat melengkapi dan menambahkan variabel-variabel lainnya yang memiliki dampak dan dapat mempengaruhi pengembangan karir dari beberapa faktor terutama pada individu, manajer dan organisasi untuk dapat dikembangkan lagi oleh peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Asepta, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2018). Analisis Pengaruh Work-Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt.Telkomsel, Tbk Branch Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 77–85. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.64>.
- Azwar, S. (2016). *Dasar-Dasar Psikometrika (II)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Baroroh, A. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 65–80.
- Bpn Kota Batam. (2015). Kantor Pertanahan Kota Batam.
- Darmawan, I. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Dakwah Risalah*, 28(2), 76. <https://doi.org/10.24014/jdr.v28i2.5545>
- Djamaludin, M. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja Dan Karakteristik Individual Terhadap Kepuasan

Kerja Dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 5(2), 1–80. Retrieved from <http://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/die/article/view/42>

Djestawana, I. G. G. (2012). Pengaruh Pengembangan Organisasi, Kepemimpinan, Jenjang Karir terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Puskesmas. *Kesmas: National Public Health Journal*, 6(6), 261. <https://doi.org/10.21109/kesmas.v6i6.79>

Fathonah, S., & Utami, I. (1393). Pengaruh kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai sekretariat daerah kabupaten karanganyar dengan keyakinan diri sebagai variabel pemoderasi, 93.

Hadiwijaya, H. (2016). Effect of incentives and Career Development to Work Satisfaction through Performance of Employees as Variable Intervening (Case Study at PT. Smartfren Telecom Palembang). *Prosiding Ekonomi & Bisnis (Seminar Nasional Teknologi Informasi, Bisnis, Dan Desain)*, (81587), 74–79.

Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, PT Bumi Aksara, Jakarta.

Janosik, S. M. (2005).. *NASPA Journal*, 42(4), 1. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

- Juhana, D., & Ambarsari, R. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan Dan Energi Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 6(1), 15–25. Retrieved from <http://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/view/15>
- Khotimah, K. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir pada Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 660–674.
- Kurniawan, K. Y. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Parit Padang Global. *Agora*, 3(2).
- Kristianto, R. I., Abdi, R. D. S. T., & Nugroho, A. (2013). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Di Pt Kapasari Di Surabaya.
- Mabruroh, F., Isharijadi, & Wijaya, A. L. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan rumah sakit paru dungus madiun. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, 5(1), 86–97.
- Manajemen, J., Darma Putra, S., Musnadi, S., Shabri Abd Majid, M., & Manajemen Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh, M. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Jiwa Aceh. *Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 9(2), 85.

- Manoppo, R. (2015). Pengaruh Displin Kerja, Motivasi Kerjadan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Tvri Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 1220–1231.
- Melayu SP. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi aksara.
- Parimita, W., Wahda, L. A. A., & Handaru, A. W. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Pos Indonesia (Persero) Bekasi. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 6(1), 326. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.006.1.01>
- Saklit, I. W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Intensi Turnover: Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Jurnal Manajemen*, 21(3), 472. <https://doi.org/10.24912/jm.v21i3.263>
- Siswadhi, F. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Badan Pelaksanapenyuluhan Dan Ketahanan Pangan Kota Sungai Penuh. *Jurnal Benefita*, 2(1), 72. <https://doi.org/10.22216/jbe.v2i1.729>
- Suwarto, F. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 19(2), 170. <https://doi.org/10.24912/jm.v19i2.129>
- Tambengi, K. F. ., Kojo, C., & Rumokoy, F. S. (2016). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut. *Jurnal EMBA*, 4(4),

1088–1097.

Tarore, R., Mekel, P., & Tilaar, R. (2014). Analisis Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangihe. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(3), 991–1000.

