



Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Bupati Deli Serdang

OK. Achmad Yuslihardy Fa'iq¹, M. Tahir², Julienda Br Harahap³,

¹Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

²Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

³Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara

Email Corresponding Author. julienda@fe.uisu.ac.id

ARTICLE INFO	A B S T R A K
Article history Received : Accepted : Published :	<p><i>Penelitian ini bertujuan untuk Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Bupati Deli Serdang baik secara parsial maupun simultan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. sampel yang didapatkan pada penelitian berjumlah 30 responden yang merupakan pegawai di Kantor Bupati Deli Serdang. Sumber data penelitian ini menggunakan data primer yaitu sumber yang dicatat langsung oleh peneliti melalui hasil kuisioner dan wawancara mengenai masalah-masalah menyangkut Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Bupati Deli Serdang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, pengembangan karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Secara bersama-sama variabel motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Bupati Deli Serdang.</i></p>
Kata Kunci: Motivasi Kerja; Pengembangan Karir; Kepuasan Kerja Pegawai.	<p>A B S T R A C T</p> <p><i>This study aims to determine the effect of motivation and career development on employee work goals at the Deli Serdang Regent's Office, both partially and simultaneously using research methods. The sample obtained in the study amounted to 30 respondents who were employees at the Deli Serdang Regent's Office. The data source of this study used primary data, namely sources that were recorded directly by researchers through the results of questionnaires and interviews regarding issues concerning Work Motivation and Career Development on Employee Work Goals at the Deli Serdang Regent's Office. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results showed that work motivation had a positive and significant effect on employee job satisfaction, career development had a positive and insignificant effect on employee satisfaction. Together, the variables of work motivation and career development have a positive and significant effect on employee activities at the Deli Serdang Regent's Office.</i></p>
Keyword: Work Motivation; Career Development; Employee Work Goals.	

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi pada saat ini menuntut instansi pemerintahan untuk menciptakan motivasi kerja dan pengembangan sumber daya manusia. Keberhasilan instansi dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah sumber daya manusia. Menurut Nawawi dalam Gaol (2014 : 44), Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan bekerja sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi. Sumber daya manusia juga menjadi faktor penggerak dari sebuah instansi pemerintah, sumber daya manusia juga menjadi faktor utama yang dibutuhkan untuk kelangsungan hidup dan untuk mencapai tujuan instansi tersebut. Dengan berkembangnya manusia sebagai tenaga kerja tersebut akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasi, begitu pula sumber daya manusia dalam dunia pendidikan. Adanya sumber daya manusia yang unggul dalam penguasaan berbagai jenis keterampilan, keahlian profesional, serta ilmu pengetahuan dan teknologi diharapkan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kepuasan kerja pegawainya. Setiap organisasi selalu mengharapkan pegawainya mendapatkan kepuasan kerja yang baik, karena dengan mendapatkan kepuasan kerja yang baik akan memberikan sumbangan yang optimal bagi organisasi. Hal ini tidak lepas motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2009:117), Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan baik pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya Apabila pegawai memiliki motivasi yang tinggi dan kepuasan kerja yang baik maka pegawai akan menunjukkan totalitas pada instansi pemerintahan. Apabila aspek keadilan dan kelayakan pegawai dapat di rumuskan dengan baik, maka pegawai akan merasa puas dan mempunyai semangat kerja yang tinggi yang nantinya akan meningkatkan pelayanan prima kepada pelanggan. Pengembangan karir sangat membantu pegawai dalam menganalisis kemampuan dan minat mereka untuk dapat disesuaikan dengan kebutuhan SDM sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan instansi. Pengembangan karir juga merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap kerja, menciptakan kepuasan kerja juga mencapai tujuan instansi. Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri atas faktor psikologis, faktor fisik, faktor sosial, dan faktor finansial Sutrisno (2010:80).

Motivasi Kerja Menurut Hasibuan Malayu S.P dalam Danang (2012:11) motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan daya kemauan bekerja seseorang, setiap motif memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang mendorong/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Karena untuk sebagian besar pegawai kepastian karir merupakan hal yang sangat penting karena mereka akan tahu posisi tertinggi yang akan mereka capai, dan mereka akan termotivasi dan terus berusaha meningkatkan kemampuan serta loyal terhadap kantor. Dengan di implementasikan motivasi kerja dan pengembangan karir, maka kepuasan kerja pegawai akan tercapai. Pengembangan karir pada awalnya dibutuhkan bagi instansi swasta maupun pemerintahan karena pengembangan karir pada tantangan bisnis yang akan datang dalam menghadapi pesaing. Pengembangan karir memiliki eksistensi dimasa depan yang tergantung pada sumber daya manusia, karena itu harus dilakukan pembinaan karir pada pekerja yang dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan setiap tahunnya. Dengan kata lain pengembangan karir adalah salah satu kegiatan manajemen SDM yang harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan SDM lainnya.

Pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama bekerja baik di lingkungan instansi swasta maupun di pemerintahan. Menurut Siagian dalam Baroroh (2013:68) pengembangan karir adalah perubahan– perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir yang dilakukan oleh Kantor Bupati Deli Serdang menggunakan strategi pengelolaan SDM di instansi yang mampu meningkatkan pengembangan dan gairah kerja seseorang adalah pola karier. Sistem pengembangan pola karir yang tepat mampu memberikan arah bagi pegawai untuk pengembangan. Sistem pengembangan pola karir yang tepat mampu mendukung tujuan instansi. Untuk melihat tingkat kepuasan kerja pegawai, maka peneliti melakukan pra survey kepada 30 orang pegawai di Kantor Bupati Deli Serdang. Di dalam pra survei yang dilakukan setiap responden diberikan kesempatan untuk memilih 1 dari 5 pilihan yang diberikan oleh peneliti mengenai faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja pegawai di Kantor Bupati Deli Serdang, Responden dalam pra survey hanya diberikan 1 pilihan karena peneliti memfokuskan pada tingkat ketidakpuasan kerja dan faktor yang responden anggap paling berpengaruh dalam tingkat kepuasan kerja mereka. Ini diketahui melalui survey awal kepada beberapa

pegawai. Dengan adanya ketidakpuasan tersebut pengembangan karir tidak ada dan itu akan menghambat instansi untuk mencapai tujuan dan meraih keuntungan. Untuk itu instansi harus lebih memperhatikan sumber daya manusia. Jika seorang pegawai diberikan motivasi kerja dan pengembangan karir sesuai dengan kebutuhannya, maka pegawai tersebut akan merasa termotivasi dalam bekerja dan membuat mereka dapat mengembangkan karir. Kepuasan kerja pegawai yang tinggi menunjukkan bahwa suatu instansi telah mengelolah kebutuhan pegawai dengan baik melalui manajemen yang efektif.

KAJIAN LITERATUR

Pengertian Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi Kerja Menurut Hasibuan Malayu S.P dalam Danang (2012:11) motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan daya kemauan bekerja seseorang, setiap motif memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai. Tujuan Motivasi Kerja: mendorong gairah dan semangat kerja pegawai, meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan produktivitas kerja pegawai, mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai instansi, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, peningkatan kreativitas dan partisipasi pegawai. Jenis – Jenis Teori Motivasi Kerja: (1) Teori kepuasan, Teori ini mendasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, jadi mengacu pada diri seseorang. (2) Teori kebutuhan, kebutuhan dan kepuasan pekerja identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa material maupun non material, meliputi: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan. (3) Teori ERG (*Existence, Relatedness, and Growth*), sebagaimana halnya dengan teori-teori kebutuhan, teori ERG dari *Calyton Alfeder* sependapat bahwa orang cenderung meningkat kebutuhannya sesuai dengan kebutuhan di bawahnya, meliputi: kebutuhan akan keberadaan, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan pertumbuhan. (4) Teori motivasi prestasi dari Mc. Clelland, teori ini menyatakan bahwa seseorang bekerja memiliki energi potensial yang dapat digunakan bergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada. Mc. Clelland meneliti tiga jenis kebutuhan, yaitu: kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kekuasaan. (5) Teori Motivasi Proses, teori ini berusaha agar setiap pegawai mau bekerja giat sesuai dengan harapan.

Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja yang terkandung dari harapan yang akan diperolehnya. Jika harapan menjadi kenyataan maka pegawai cenderung akan meningkatkan kualitas kerja, begitu pula sebaliknya. Ada 3 macam teori proses yang utama. Antara lain: teori harapan, teori keadilan, teori penguatan. Pasualang, Harbani (2010:152) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu: (1) Faktor eksteren, meliputi: kepemimpinan, lingkungan kerja yang menyenangkan, komposisi yang memadai, adanya penghargaan akan prestasi, status dan tanggung jawab. (2) Faktor interen, meliputi: kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan terpenuhi, kelemahan dan keborosan, kepuasan kerja. Adapun langkah – langkah memotivasi, Menurut Danang (2012:198) dalam memotivasi bawahan, ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pimpinan, yaitu: pemimpin harus tahu apa yang harus dilakukan oleh bawahan. Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang. Tiap orang berbeda-beda dalam memuaskan kebutuhan. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawan. Pemimpin mampu menguasai keahlian dalam berbagai bentuk. Pemimpin harus melakukan dan berlaku realistik.

Indikator Motivasi Kerja menurut Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) sebagai berikut: tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan yang menantang. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja, Motivasi semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan perusahaan, karena pegawailah yang menjadi pelaku penunjang tujuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan Herzberg (dalam Robbins, 2008) bahwa motivasi adalah satu faktor penyebab kepuasan kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur, peraturan kerja, rekan kerja, jenis pekerjaan, dan komunikasi. Apabila faktor- faktor tersebut terpenuhi maka pegawai akan merasa puas, nyaman, senang bekerja di tempat ia bekerja. Terdapat hasil penelitian yang meneliti hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga mampu memotivasi pegawai untuk mendapatkan kepuasan kerjanya. Pengembangan karir pada setiap aktivitas Menurut Sunyoto (2012:164) perencanaan karir adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk menentukan dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya. Cascio dalam Marwansyah (2012:207) berpendapat bahwa kata karir dapat dilihat dari dua perspektif yang berbeda, antara lain dari perspektif yang objektif dan subyektif Dipandang dari

perspektif yang objektif, karir merupakan urutan posisi yang hidup seseorang selama hidupnya, sedangkan dari perspektif yang subyektif, karir merupakan perubahan-perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir yaitu, Prestasi kerja, merupakan komponen yang paling penting untuk pengembangan karir yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang pegawai. Eksposur, Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi pegawai, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite dan jam-jam yang dilakukan. Jaringan kerja berarti memperoleh eksposur di luar instansi. Mencakup kontak pribadi dan profesional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi pegawai terutama dalam pengembangan.

Kesetiaan terhadap organisasi, tingkat loyalitas yang merupakan hal yang umum terjadi di semua perguruan tinggi terkini yang disebabkan ekspektasi yang terlalu tinggi pada instansi tempatnya bekerja pertama kali sehingga sering menimbulkan kekecewaan. Pembimbing dan sponsor, adanya pembimbing dan sponsor akan membantu pegawai dalam mengembangkan proyek. Peluang untuk Tumbuh, pegawai diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikannya.

Tujuan pengembangan karir yang dikemukakan oleh Andrew J. Dubrin dalam Mangkunegara (2011:77) adalah sebagai berikut: membantu dalam mendorong tujuan individu dan instansi Pengembangan karir membantu mendorong tujuan instansi dan tujuan individu. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai instansi merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahteraan pegawai agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya. Membantu menyadari kemampuan mereka Pengembangan karir membantu menyadarkan pegawainya akan kemampuannya untuk menduduki jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya. Memperkuat hubungan antara pegawai dan instansi Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawainya terhadap instansinya. Indikator Pengembangan Karir, Perlakuan yang adil dalam berkarir Perlakuan yang adil itu bisa terwujud jika ditentukan berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai. Keperdulian para atasan langsung Para pegawai pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Informasi tentang berbagai peluang promosi. Adanya minat untuk pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pegawai untuk pengembangan karir pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Tingkat kepuasan Meskipun secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin mencapai kemajuan, termasuk dalam meniti karir, keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Dengan demikian suatu instansi atau organisasi dalam usaha pencapaian tujuannya harus bisa memperhatikan kepuasan kerja pegawainya yang meliputi harapan-harapan dan kebutuhan-kebutuhan.

Menurut Veitzhal Rivai (2004:299) mengemukakan bahwa “ Pengembangan karir merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap pegawai terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi”. Menurut Mangkunegara (2009:117), Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan baik pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya. Pengertian kepuasan kerja menurut Edy Sutrisno (2010:74) suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, ketidakseimbangan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Secara komprehensif kepuasan kerja didefinisikan oleh Locke (Luthans, 2006:243), yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu keadaan emosi yang menyenangkan atau bersifat muncul/dihasilkan dari penelitian terhadap suatu kerja atau pengalaman. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja, Faktor Psikologis Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan. Faktor Sosial Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara pegawai maupun pegawai dengan atasan. Faktor Fisik Faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur, dan sebagainya. Faktor Finansial Merupakan faktor yang berhubungan dengan jamiunan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

METODOLOGI PENELITIAN

Teknik analisis data dilakukan dengan cara : Wawancara yaitu penulis mengadakan tanya jawab kepada Bagian kepegawaian daerah Bupati Deli Serdang untuk mendapatkan data. Daftar pertanyaan adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang ditujukan kepada para pegawai atau responden di objek penelitian yaitu pegawai Kantor Bupati Deli Serdang. Studi dokumentasi, di dalam penelitian ini juga menggunakan teknik pengumpulan data berupa studi dokumentasi. Adapun dokumen yang diperlukan adalah dokumen jumlah pegawai, dokumen peraturan dan bentuk kedisiplinan pegawai, dan buku-buku ilmiah yang

mendukung kajian teoritis dalam penelitian ini. Studi kepustakaan yaitu penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan mengumpulkan sejumlah buku, majalah, artikel, jurnal yang berkenaan dengan masalah dan tujuan penelitian.

Uji Kualitas Data, Uji Validitas digunakan untuk kelayakan butir-butir pertanyaan dapat dari nilai *corrected total corporation*. Uji reliabilitas merupakan suatu kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk kuisioner maka diperlukan Uji reliabilitas (kehandalan). Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's alfa* > 0,60. Uji Asumsi Klasik. Uji Normalitas Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain.

Analisis Regresi Linier Berganda, dalam penelitian ini model dan teknik analisis data menggunakan pendekatan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel independen (Motivasi kerja dan pengembangan karir) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Uji Hipotesis, Hipotesis pada dasarnya adalah suatu anggapan yang mungkin benar dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan, pemecahan persoalan maupun dasar penelitian lebih lanjut. Uji Serempak (*simultan*), Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel motivasi dan pengembangan karir (*independent*) secara serempak berpengaruh atau tidak secara positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (*dependent*), pada tingkat kepercayaan 95% dan *Test of level α 5%*. Uji Parsial (uji t), Uji t bertujuan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Uji Determinasi (R^2), Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuisioner untuk memperoleh data tentang identitas diri dari 30 responden. Penyajiandata tersebut akan memberikan gambaran mengenai jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama kerja pegawai di Kantor Bupati Deli Serdang. sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah perempuan sebanyak 18 orang (40%) dan laki-laki 12 orang (60%). Hal ini menunjukkan bahwa frekuensi terbanyak kerja pegawai di Kantor Bupati Deli Serdang adalah perempuan dibandingkan laki-laki. sebagian besar responden yang lama bekerja dalam penelitian ini yaitu 5-10 tahun sebanyak 7 orang (23.3%), 11-15 tahun sebanyak 10 orang (33.3%), 16-20 tahun sebanyak 6 orang (20%), 20 tahun ke atas sebanyak 7 orang (23.3%) d Dalam hal ini responden yang bekerja 11-15 tahun lebih banyak menjadi responden dalam penelitian ini. Dan dari 30 responden terdapat 6 orang (20%) yang berusia 20-30, 9 orang (30%) yang berusia 31-40 tahun, 10 orang (33,3%) yang berusia 41-50 tahun, 5 orang (16,7%) yang berusia 50 tahun keatas. karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan adalah 2 orang responden (6,7%) berpendidikan SLTA sederajat, 2 orang responden (6,7%) berpendidikan Diploma 3, 23 orang responden (76,7%) berpendidikan Sarjana, dan 3 orang responden (10%) berpendidikan strata 2 Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pada di Kantor Bupati Deli Serdang terdapat lebih banyak pegawai yang memiliki tingkat pendidikan sarjana 1 (76,7%).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No	R Hitung	Nilai R Tabel (Taraf Sig.5%)	Keterangan
1.	0,721	0,361	Valid
2.	0,841	0,361	Valid
3.	0,779	0,361	Valid
4.	0,727	0,361	Valid
5.	0,727	0,361	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir

No	R Hitung	Nilai R Tabel (Taraf Sig.5%)	Keterangan
1.	0,660	0,361	Valid
2.	0,802	0,361	Valid

3.	0,690	0,361	Valid
4.	0,710	0,361	Valid
5.	0,701	0,361	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

No	R Hitung	Nilai R Tabel (Taraf Sig.5%)	Keterangan
1.	0,597	0,361	Valid
2.	0,761	0,361	Valid
3.	0,694	0,361	Valid
4.	0,723	0,361	Valid
5.	0,634	0,361	Valid

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.815	5

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan Karir

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.710	5

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.628	5

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.65119080
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.175
	Positive	.175
	Negative	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		.959
Asymp. Sig. (2-tailed)		.317

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel diatas, hasil uji K-S diketahui bahwa nilai asymp.sig. (2-tailed) sebesar $0,317 > 0,05$, jadi dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.096	2.798		.392	.698		
1 Motivasi Kerja	.556	.178	.494	3.117	.004	.561	1.782
Pengembangan Karir	.368	.159	.367	2.311	.029	.561	1.782

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk variabel Motivasi Kerja sebesar $1,1782 < 10$, dan Pengembangan karir $1,782 < 10$. Dan untuk nilai tolerance Motivasi Kerja sebesar $0,561$ dan Pengembangan Karir sebesar $0,561$ lebih dari $0,1$. Hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terdapat adanya multikolinearitas

Tabel 9. Hasil Uji Heterokedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-1.718	1.798		-.956	.348		
1 Motivasi Kerja	.204	.115	.428	1.780	.086	.561	1.782
Pengembangan Karir	-.059	.102	-.139	-.578	.568	.561	1.782

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai. Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.096	2.798		.392	.698		
1 Motivasi Kerja	.556	.178	.494	3.117	.004	.561	1.782
Pengembangan Karir	.368	.159	.367	2.311	.029	.561	1.782

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Nilai konstanta (a) sebesar 1,096 menunjukkan bahwa ketika variabel Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir konstan atau = 0, maka Kepuasan Kerja meningkat sebesar 1,096 satuan. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X_1) sebesar 0,556 artinya apabila Motivasi Kerja meningkat satu maka Kepuasan Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,556. Nilai koefisien regresi Pengembangan Karir (X_2) sebesar 0,368 artinya apabila Pengembangan Karir meningkat satu maka Kepuasan Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,368.

Tabel 11. Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	128.400	2	64.200	21.923	.000 ^b
Residual	79.067	27	2.928		
Total	207.467	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Motivasi Kerja

Berdasarkan Uji F diatas, di dapat nilai F hitung sebesar 21,923 dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan F hitung (21,923) lebih besar dari F tabel dimana $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ sedangkan $df_2 = n - k = 30 - 3 = 27$ yaitu (3,35), maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kepuasan Kerja atau dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja sehingga membuktikan bahwa H_04 ditolak dan H_{a4} diterima.

Tabel 12. Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.096	2.798		.392	.698
1 Motivasi Kerja	.556	.178	.494	3.117	.004
Pengembangan Karir	.368	.159	.367	2.311	.029

Nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja (X_1) adalah sebesar 0,004, dimana nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (3,117) lebih besar dari t tabel (2,051), hasil tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), sehingga membuktikan bahwa H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak. Nilai signifikansi variabel Pengembangan Karir (X_2) adalah sebesar 0,029, dimana nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (2,311) lebih besar dari t tabel (2,051), hasil tersebut menunjukkan bahwa Pengembangan Karir (X_2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga membuktikan bahwa H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dan melakukan analisis dan evaluasi, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut: Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Bupati Deli Serdang. Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Kantor Bupati Deli Serdang. Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Kantor Bupati Deli Serdang.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda
 A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: Rosda

- Anwar Prabu M.21, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Atik Baroroh. 2013. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). Jurnal Dinamika Manajemen. Vol. 1 No. 2. Oktober 2013
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru. Dr. Kasmir. 2015, Danang Sunyoto, 2012. Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian) Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Djarmiko, Yayat Hayati. 2002. Perilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno, 2010. Manajemen Sumberdaya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Gaol L, Jimmy. 2014. A to Z Human Capital : Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001 Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harbani. 2010. Teori Administrasi Publik, Alfabeta, Bandung. S.P, .
- Ivan Aries Setiawan dan Imam Ghozali. 2006. Akuntansi Keperilakuan Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Luthans, F. 2010. Perilaku Organisasi (Edisi ke-10 ed.). New York: Bukit McGraw.
- Nawawi, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajahmada University Press. Marwansyah. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta..Rivai, Veithzal. 2004.
- Siagian. Sondang P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunyoto, Danang. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Pusat Layanan Penerbitan Akademik
- Veithzal Rivai, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. Bandung: Rajagrafindo persada.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sri Aprianti Tarigan, 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Matrix Jaya Indomas Medan
- Mawadha Kestari Pretiy Diawati dan Hesti Sugesti, 2015. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi kasus di PT. pelabuhan Indonesia LI (Persero) Cabang Cirebon
- Dimas Surya Mandala, 2016. Pengaruh Pengembangan Kari dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Medan
- Isnaini Rizkika, 2019. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan