

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Banyak karyawan dalam organisasi adalah masyarakat mandiri dengan karakteristiknya sendiri. Suasana psikologis / internal karyawan sebagai individu dalam organisasi akan menjadi lingkungan kerja yang mempunyai pengaruh besar terhadap pelaksanaan pekerjaannya. Motivasi karyawan akan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerjanya. Pentingnya motivasi adalah menimbulkan, membimbing dan mendukung perilaku manusia sehingga mau bekerja keras untuk mendapatkan hasil yang terbaik. (Parashakti, 2020) mengemukakan bahwa motivasi kerja dapat merangsang atau meningkatkan semangat kerja. Motivasi kerja diartikan sebagai kondisi yang mempengaruhi, membimbing, dan memelihara perilaku terkait pekerjaan.

Menurut (McCormick, 2015) motivasi kerja seorang karyawan dapat tumbuh sendiri, atau perlu dimotivasi dan didorong oleh pimpinan / manajer. Inilah sebabnya seseorang menunjukkan perbedaan dalam menangani situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama.

Menurut (samsudin, 2016) “Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”. Sedangkan menurut Liang Gie dalam Samsudin, motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut.

Dapat disimpulkan dari beberapa para ahli tersebut, bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, antara lain atasan, kolega, sarana, fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi

pula oleh kepentingan pribadi dan kebutuhannya masing-masing, kemampuan manajer untuk memotivasi, mempengaruhi mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahannya akan menentukan efektivitas manajer.

2.1.2 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Indikator motivasi kerja karyawan menurut penelitian Syaiful dan (Yuni, 2017) adalah :

1. Kinerja

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar "kerja" yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja.

2. Penghargaan

Penghargaan ialah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu. Penghargaan biasanya diberikan dalam bentuk medali, kado, piala, gelar, sertifikat, plaket atau pita.

3. Tantangan

Tantangan adalah mengarah pada pemaknaan sebuah masalah, gangguan, hingga kesulitan. Memahami tantangan adalah hal yang perlu diselesaikan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah suatu pengertian dasar untuk memahami manusia sebagai makhluk susila dan tinggi rendahnya akhlak yang dimilikinya.

5. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sesuai dengan kebutuhan melalui pendidikan dan latihan.

6. Keterlibatan

Keterlibatan status motivasi yang menggerakkan serta mengarahkan proses kognitif dan perilaku konsumen pada saat mereka membuat keputusan.

7. Kesempatan

Kesempatan adalah faktor positif yang muncul dari lingkungan dan memberikan kesempatan bagi organisasi atau program kita untuk memanfaatkannya.

2.1.3 Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan proses untuk mengelola perkembangan melalui proses pembelajaran saat bekerja. Karir adalah proses perkembangan yang terkait langsung dengan tujuan karyawan dan organisasi untuk menciptakan suatu pengalaman yang diperoleh dari posisi pekerja atau tugas seorang karyawan.

Pengembangan karir berarti suatu kondisi yang menunjukkan peningkatan status seseorang dalam sebuah organisasi ada jalur karir yang telah ditetapkan (Yusuf, 2015). Sedangkan menurut (Hasibuan, 2016), pengembangan karir adalah perpindahan yang memperbesar tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak dan status menjadi lebih besar. Hal ini yang berarti pengembangan karir menjadi hal yang penting dan diinginkan oleh setiap karyawan. Dimana dengan jaminan pengembangan karir karyawan akan berupaya meningkatkan kinerja demi daya saing yang menunjukkan progress kinerja yang baik.

Pengembangan karir merupakan suatu kondisi terkait peningkatan status seseorang dalam sebuah organisasi ada jalur karir yang telah ditetapkan (Kumalasari et al., 2015). Sedangkan menurut (Wakhidah, 2020) pengembangan karir merupakan suatu cara mengubah perilaku seseorang untuk mencapai suatu rencana karir, kemudian menurut (Nasir, 2019) mengemukakan bahwa pengembangan karir memperlihatkan tahapan dan aktivitas dalam mempersiapkan seorang pegawai untuk kedudukan dalam organisasi yang akan datang.

2.1.4 Indikator Pengembangan Karir

Adapun indikator pengembangan karir menurut (Fatmala, 2022), antara lain:

1. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Eksposur

Exposure adalah banyak sedikitnya paparan dari cahaya yang nantinya akan bisa diterima oleh sensor yang ada di sebuah kamera agar bisa mendapatkan gambar dan juga foto yang bagus.

3. Jaringan kerja

Jaringan kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk merencanakan, menjadwalkan, dan mengawasi kemajuan dari suatu proyek. Jaringan dikembangkan dari informasi yang diperoleh dari WBS dan gambar diagram alir dari rencana proyek.

4. Pembimbing

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

5. Pengalaman

Pengalaman ialah hasil persentuhan alam dengan panca indra manusia. Pengalaman memungkinkan seseorang menjadi tahu dan hasil tahu ini kemudian disebut pengetahuan.

2.1.5 Pengertian Kepuasan Kerja

Pada umumnya manusia bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, di dalam bekerja mereka selalu berharap apa yang diinginkan sesuai dengan harapannya sehingga dapat dicapai kepuasan dalam dirinya. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dalam dirinya. Hal ini sesuai dengan kepuasan itu sendiri, dimana kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya, sikap positif bila puas atau sikap negatif bila tidak puas. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif dan lain lain. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sikap (positif) karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaannya.

Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukai, pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu Menurut Hasibuan (Hasibuan, 2015) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Berdasarkan pendapat (Yuki, 2015) tersebut di atas kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya. Sedangkan menurut (Robbins, 2016) “ Mendefinisikan kepuasan kerja adalah bahwa pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga.

Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaan, situasi kerja dan hubungannya dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan suatu yang penting dimiliki karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerja sehingga pekerjaan dilaksanakan dengan baik dan tujuan perusahaan tercapai.

2.1.6 Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator kepuasan kerja menurut (Fatmala, 2022), antara lain:

1. Isi pekerjaan

Isi Pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri.

2. Supervisi

Supervisi secara etimologi berasal dari kata "super" dan "visi" yang mengandung arti melihat dan meninjau dari atas atau menilik dan menilai dari atas yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap aktivitas, daya cipta, dan kinerja bawahan.

3. Organisasi dan manajemen

Manajemen Organisasi adalah suatu perencanaan pada suatu perkumpulan untuk mencapai tujuannya.

4. Kesempatan untuk maju

Sejauh mana pekerjaan yang digeluti oleh karyawan dapat memberikan peluang bagi dirinya untuk maju dalam karier di masa yang akan datang.

5. Gaji atau insentif

Gaji adalah hak pokok karyawan yang sudah bekerja pada suatu perusahaan. Sedangkan insentif adalah lebih ke arah motivasi atau stimulus bagi karyawan untuk mampu meningkatkan performanya dalam bekerja.

2.2 Tinjauan Empiris

Landasan empiris merupakan kumpulan-kumpulan terdahulu yang dapat digunakan untuk mendukung penelitian yang sedang dilakukan. Berikut landasan empiris yang digunakan dalam penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Sinambela. E.A, dkk (2018)	Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Metode explanatory research	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara simultan maupun parsial.	Penelitian saat ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebar kuesioner
2.	Ruri Aditya Sari, dkk. (2019)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Metode kuantitatif deskriptif	hasil dari uji T didapatkan hasil T tabel untuk $df = 17$ dengan tingkat kesalahan 0,05 atau 5% adalah 1,739 sedangkan Thitung yang didapat dari penelitian ini menunjukkan nilai 2,659. Karena $thitung > T\ tabel = 2,659 > 1,739$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.	Penelitian saat ini menggunakan hipotesis uji F atau untuk mengetahui seluruh pengaruh variabel X terhadap Y
3.	Rosalina, dkk (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.Bank Sulut Go	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, pengembangan karir dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BANK SULUT GO.	Pada penelitian saat ini menggunakan uji hipotesis (uji T) pengujian secara parsial
4.	Syaiful Bahri & Yuni Chairatun Nisa. (2017)	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Penelitian kuantitatif , metode survei dilakukan dengan menggunakan kuesioner	Hasil penelitian ini (1) pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (2) motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja; dan (3) bahwa pengembangan karir dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.	Penelitian saat ini menggunakan objek penelitian pada PT. Trijaya Tirta dharma (Great Air Minuman dalam kemasan)

5.	Raditya Bagus Evanda (2017)	Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Dr. Soebandi Jember	Analisis data dan analisis jalur	Hasil analisisnya adalah: (1) motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja (2) perkembangan karir berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Penelitian saat ini menggunakan metode kuantitatif dan penelitian dilakukan di sebuah PT, kemudian menggunakan uji f.
6.	Defi Mariani Hutabarat (2018)	Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Alamjaya Wirasantosa Depo Pematangsiantar	Menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis.	Hasil analisis dari regresi linier berganda yaitu $\hat{Y} = 16,518 + 0,402 X_1 + 1,011 X_2$, artinya terdapat pengaruh yang positif antara motivasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. motivasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.	Objek penelitian saat ini merupakan PT. Minuman dalam kemasan yang bermerek Great.
7.	Kristia Pangesti. (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Kompensasi, Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Sa	Metode kuantitatif deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Penelitian saat ini lebih berfokus pada variabel motivasi kerja dan pengembangan karir pada objek minuman kemasan merk Great.
8.	Ahmad Yani. (2014)	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Di Badan Pendapatan	metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial.	Penelitian saat ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan uji secara simultan

		Daerah (Bapenda) Kabupaten Karawang			
9.	Erina Rulianti & Mega Nurlilah. (2021)	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja yang di Mediasi Motivasi Kerja pada PT Tenma Indonesia	Metode analisis data yang digunakan adalah uji R-square, Bootstrap, Path Koefisien, dan Efek tidak langsung spesifik.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Penelitian saat ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan analisis regresi berganda serta uji hipotesis
10.	Kiki Fatmala, dkk (2022)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu	Metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. kemudian pengembangan karir dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu.	Penelitian saat ini focus pada objek minuman kemasan bermerek Great dan menggunakan uji hipotesis secara parsial.
11.	Dewi Rama Niati (2021)	<i>The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable</i>	<i>analysis using Amos Software Version 23.</i>	<i>The results showed that training and motivation can improve job performance. Training, motivation, and job performance can improve career development of employees at work.</i>	Penelitian sekarang diolah menggunakan SPSS versi 22.
12.	Kelvin Pang and Chin-Shan Lu	<i>Organizational motivation, employee job satisfaction and</i>	<i>regression model analysis (ANOVA)</i>	<i>This study has drawn attention to the importance of the relationships between</i>	Penelitian saat ini menggunakan variabel motivasi kerja dan

	(2018)	<i>organizational performance An empirical study of container shipping companies in Taiwan</i>		<i>motivation, job satisfaction and organizational performance in the container shipping context.</i>	pengembangan karir terhadap kinerja karyawan
13.	Siswoyo Haryono (2020)	<i>The effect of training and job promotion on work motivation and its implications on job performance: Evidence from Indonesia</i>	<i>design uses a quantitative survey method and data analysis is based on the structural equation model (SEM) with Amos 24.</i>	<i>The results of the study show that (a) training and promotion had a positive and significant effect on work motivation, (b) training, promotion and work motivation had a positive and significant effect on job performance but (c) work motivation did not play any significant role in mediating the effect of training and job promotion for job performance.</i>	Penelitian saat ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengolahan data SPSS versi 22.
14.	Achmad Rozi & Denok Sunarsi (2019)	<i>The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang</i>	<i>The method used was explanatory research</i>	<i>The results of this study's motivation significantly influence employee performance. Work experience has a significant effect on employee performance. Motivation and work experience simultaneously have a significant effect on employee performance</i>	Penelitian saat ini menggunakan metode kuantitatif dan variabel yang digunakan motivasi kerja, pengembangan karir.
15.	M. Chaerul Rizky & Noni Ardian (2019)	<i>Enhance Employee Performance For Increase Work Motivation On Universitas Pembangunan Panca Budi Medan</i>	<i>The design used in this study is quantitative</i>	<i>the research results show that there is an influence of each variable on the variable y</i>	Penelitian saat ini menganalisis tentang apakah variabel motivasi dan pengembangan karir memberi pengaruh terhadap kepuasan karyawan

2.3 Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2016) bahwa motivasi dengan kepuasan kerja adalah pemberian daya penggerakan yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan, berdasarkan pada pengertian motivasi kerja dan kepuasan kerja di atas maka suatu perusahaan sangat penting untuk memperhatikan motivasi kerja terhadap karyawannya di dalam kegiatan sehari-hari.

Oleh karena itu motivasi kerja berarti faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Sedangkan motivasi kerja berarti sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Karyawan yang termotivasi dengan maka akan mengalami tingkat kepuasan yang tinggi pula.

Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh (Pangesti, 2018) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT SA. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh (Evanda, 2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu penulis dapat merumuskan:

H₁ : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT Trijaya Tirta Dharma

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

(Mangkunegara, 2017) mengemukakan pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Karir merupakan sejarah atau serangkaian posisi yang dipegang dalam satu kehidupan selama kerja, karir merupakan suatu urutan promosi atau pemindahan (transfer) jabatan-jabatan yang lebih menantang atau

lokalisasi yang lebih baik dari hirarki hubungan kerja selama karir kerja seseorang.

Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh (Sinambela, 2018) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan dari signifikansi pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh (Akhmal, 2019) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu penulis dapat merumuskan:

H₂ : Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT Trijaya Tirta Dharma

3. Pengaruh Motivasi kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut (Sutrisno, 2017) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji perusahaan dan manajemen kompensasi, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja dan aspek sosial pekerjaan dan motivasi. Disamping itu faktor pengembangan karir dan motivasi kerja yang baik tentunya merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mendorong kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan, pengembangan karir memberikan dampak langsung terhadap karyawan yang dapat memacu kinerja maupun kepuasan kerja karyawan untuk dapat meluangkan seluruh tenaga dan pikirannya dalam melakukan pekerjaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fatmala, 2022) Hasil penelitian menunjukkan pengembangan Karir dan Motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Hutabarat, 2018) bahwa motivasi dan pengembangan karir

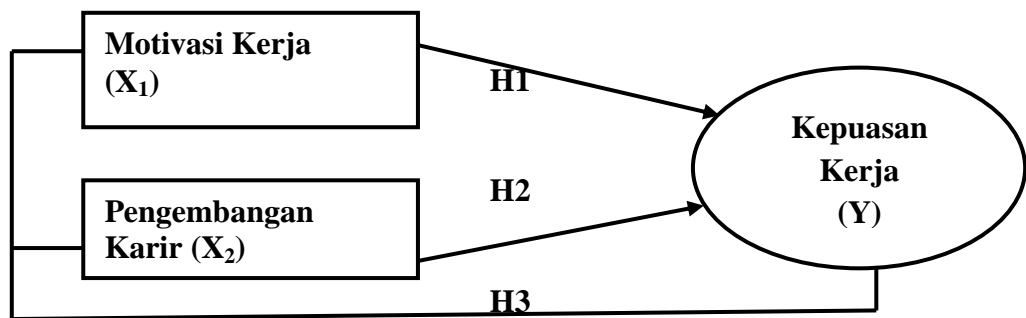
berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Alamjaya Wirasentosa Depo Pematangsiantar.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu penulis dapat merumuskan:

H₂ : Motivasi kerja dan Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT Trijaya Tirta Dharma

2.4 Kerangka Pikir

Variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah variabel motivasi dan pengembangan karir sebagai variabel bebas, sedangkan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja. Hubungan antara variabel secara skematik dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka berpikir

2.5 Hipotesis

- H₁** : Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Trijaya Tirta Dharma.
- H₂** : Diduga pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Trijaya Tirta Dharma.
- H₃** : Diduga motivasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Trijaya Tirta Dharma.