

**PENGARUH MOTIVASI, PRESTASI, DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. KAJIMA
KABUPATEN PEKALONGAN**

Faiz Takhta Maulana¹, Mohammad Fauzan²
Unisbank Semarang^{1,2}
faiztakhtamaulana@mhs.unisbank.ac.id¹

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah (1) Menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (2) Menganalisis dan menjelaskan pengaruh prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan (3) Menganalisis dan menjelaskan pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kajima Pekalongan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu menguji hipotesis serta menjelaskan pengaruh antar variabel dari hipotesis yang sudah dirumuskan. Jumlah sampel penelitian sebanyak 100 orang karyawan. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner melalui tautan *googleform* kepada karyawan PT. Kajima Pekalongan. Selanjutnya Data diolah menggunakan SPSS 25. Untuk kepentingan analisis data dilakukan uji instrumen dengan melakukan Uji validitas dan Uji reliabilitas, Uji model melalui Uji F, dan Uji determinasi (R^2) serta Uji Hipotesis (Uji t). Hasil temuan penelitian: [1] Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. [2] Prestasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. [3] Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasar temuan penelitian bahwa variabel motivasi kerja dan Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini memberi signal kuat kepada Pimpinan Perusahaan PT. Kajima Kabupaten Pekalongan bahwa dalam rekrutmen calon karyawan perlu mempertimbangkan kepemilikan nilai-nilai psikologis / mental calon karyawan harus ada kesamaan dengan nilai-nilai *share values* atau *core values* perusahaan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja Karyawan

ABSTRACT

The objectives of this study are (1) Analyze and explain the effect of work motivation on employee job satisfaction, (2) Analyze and explain the effect of job performance on employee job satisfaction, and (3) Analyze and explain the effect of career development on employee job satisfaction at PT. Kajima Pekalongan. This research is a type of explanatory research, which is testing hypotheses and explaining the influence between variables from hypotheses that have been formulated. The number of research samples was 100 employees. The research data was obtained through the distribution of questionnaires through googleform links to employees of PT. Kajima Pekalongan. Furthermore, the data is processed using SPSS 25. For the purposes of data analysis, instrument tests are carried out by conducting validity tests and reliability tests; Test the model through Test F, and Test determination (R^2) and then Test Hypothesis (Test t). Research findings: [1] Work motivation has a positive effect on job satisfaction. [2] Job performance has no effect on job satisfaction. [3] Career development positively affects job satisfaction. Based on research findings that the variables of work motivation and career development have a positive effect on job satisfaction. This gives a strong signal to the Chairman of PT. Kajima Pekalongan Regency that in recruiting prospective employees, it is necessary to consider the ownership of psychological/mental

values of prospective employees, there must be similarities with the value of share values or core values of the company.

Keywords: *Work Motivation, Career Development, Employee Job Satisfaction*

PENDAHULUAN

PT. Kajima Pekalongan didirikan pada tahun 1975 usahanya adalah penyedia layanan konstruksi dan arsitektur terkemuka dan menjadi salah satu kontraktor umum yang diakui di tingkat internasional. Perusahaan yang berkomitmen kuat menjaga kualitas, kehandalan, dan keahlian teknis, mengingat perusahaan ini didukung oleh tenaga ahli (SDM) berkualitas, yang menekankan pada tenaga yang terampil dan ahli di bidang Bangunan/Konstruksi & Teknik Sipil/Konstruksi Bangunan yang mampu bekerja dengan tekun. PT. Kajima telah tumbuh menjadi perusahaan terkemuka yang menyediakan layanan desain dan rekayasa, konstruksi dengan pengakuan internasional. Perusahaan ini memiliki visioner pada bidang-bidang pembangunan gedung perkantoran, kondominium, kompleks pendidikan, fasilitas industri dan pekerjaan interior, karena didukung oleh para profesional yang berkualitas: tenaga ahli / insinyur, supervisor, inspektur, operator, dan juru gambar terampil yang sangat terlatih, sehingga menghasilkan karya yang inovatif dan kreativitas dan selalu mengikuti arus perubahan. Dunia usaha yang semakin kompetitif, PT Kajima Indonesia menempatkan sumber daya manusia sebagai aset utama yang didukung oleh tenaga ahli (SDM) handal dan berkualitas serta berpengalaman di bidang Bangunan/Konstruksi & Teknik Sipil/Konstruksi Bangunan sehingga dapat memberikan kontribusi dan kinerja tinggi.

Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia agar memiliki tingkat kepuasan tinggi bekerja di perusahaan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai terhadap pekerjaannya, yang diwujudkan pada moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Apabila seseorang merasa puasa dalam bekerja, maka termotivasi untuk bekerja dan berusaha optimal dengan memberdayakan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas secara prestatif (Sompie et al., 2019) . Prestasi kerja terlihat dari hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya sesuai kompetensi (kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan). Karyawan yang memiliki prestasi baik dapat memberikan hasil terbaik sesuai standar yang sudah ditetapkan perusahaan. Prestasi kerja muncul pada diri individu yang memiliki motivasi kerja (Puspasari, 2019). Motivasi kerja adalah daya gerak yang mewujudkan keinginan dan kemauan untuk bekerja secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai tujuan (Eka Saputri Erlagista & Rizana Dani, 2020). Kepuasan kerja di tempat kerja akan tumbuh, jika di perusahaan memiliki kejelasan pola dan jalur karir serta dan perusahaan memberikan peluang yama kepada seluruh karyawan untuk meraihnya. Pengembangan karir adalah peningkatan meduduki posisi yang lebih tinggi dari jenjang karir yang ditetapkan perusahaan. Kejelasan pola pengembangan karir dalam suatu perusahaan akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

KAJIAN TEORI

Kepuasan Kerja

Sompie et al., (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai terhadap pekerjaannya, yang diwujudkan pada moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Misbahudin Muayyad & Irma Oktafia Gawi, 2016). Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang terkait dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan

psikologis. Suatu karyawan dapat bekerja dengan baik, apabila mereka mempunyai kepuasan yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Hal tersebut menjadikan kepuasan kerja (Mappamiring, 2020).

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu kondisi mental seseorang yang mendorong untuk melakukan suatu tindakan dan memiliki kekuatan (*energy*) yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan (Robbins, 2009). Menurut Alvio et al., (2017), teori kebutuhan ERG yang digagas oleh Clayton Paul Alderfer yang menyatakan ada tiga kelompok kebutuhan inti: keberadaan (E), keterkaitan (R), dan pertumbuhan (G) yang merupakan pengembangan dari teori hierarki kebutuhan Maslow. (1) Kebutuhan eksistensi (E) menyangkut kebutuhan material dasar untuk hidup yang mencakup kebutuhan fisiologis seperti udara, tidur, makanan, air, pakaian, seks dan tempat tinggal, kesehatan, pekerjaan yang aman. (2) Keterkaitan (R) terkait dengan pentingnya menjaga hubungan interpersonal, yang didasarkan pada interaksi sosial mencakup kebutuhan cinta, persahabatan, keluarga, dan keintiman seksual dan kebutuhan harga diri (rasa hormat dari orang lain). (3) Kebutuhan pertumbuhan (G) menggambarkan kebutuhan intrinsik untuk pengembangan pribadi (harga diri, kepercayaan diri, prestasi, dan kebutuhan aktualisasi diri seperti moralitas, kreativitas, pemecahan masalah, dan penemuan). Motivasi memiliki peran yang urgen yakni memberikan arah dan semangat dalam berkarya. Abdusalam, B (2023) menegaskan terdapat beberapa indikator motivasi kerja meliputi: [1] dorongan mencapai tujuan, [2] semangat kerja, [3] inisiatif, [4] kreatifitas, dan [5] rasa tanggung jawab.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasar atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu (Karen et al., 2021). Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan melalui upaya secara totalitas dengan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan. Prestasi kerja mengacu pada hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Singal et al., 2023). Karyawan dapat dikatakan mempunyai prestasi kerja apabila dapat memberikan hasil yang terbaik dalam melakukan pekerjaannya artinya karyawan tersebut dapat mencapai atau melebihi standar tertentu yang telah di tetapkan oleh perusahaan.

Pengembangan Karir

Holland memandang pilihan karir sebagai ekspresi pilihan pekerjaan sesuai kepribadian, sehingga untuk menjadi sukses jika pilihan pekerjaan sesuai dengan kepribadian (Adnyani & Dewi, 2019). Teori Holland memandang kepribadian memiliki karakteristik yang unik, yang berkembang dari faktor genetik dan pengaruh lingkungan. Semakin tinggi derajat kesesuaian antara karakteristik individu dengan pekerjaan, maka semakin baik potensi positif karir, termasuk kepuasan, kegigihan, dan prestasi (Amalianita & Putri, 2019). Pengembangan karir adalah proses untuk meningkatkan kemampuan kerja individu dengan tujuan memperoleh karir yang diinginkan. Pengembangan karier meliputi usaha atau proses pengembangan dari diri karyawan itu sendiri, peningkatan sikap karyawan, hingga peningkatan kewenangan serta jabatan di dalam perusahaan (Sari et al., 2023). Christin Andini Naibaho et al., (2022), mengemukakan bahwa pengembangan karir memiliki instrumen meliputi keterampilan, pendidikan, keterampilan, serta pengalaman dan perbaikan perilaku, yang nantinya akan memberikan nilai skill untuk diri sendiri agar dapat bekerja lebih baik dari sebelumnya.

Indikator – indikator pengembangan karir meliputi [1] pendidikan, [2] pelatihan, [3] mutasi, [4] promosi jabatan, dan [5] masa kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu menguji hipotesis serta menjelaskan pengaruh antar variable dari hipotesis yang sudah dirumuskan. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 100 orang karyawan PT. Kajima Kabupaten Pekalongan. Variabel penelitian meliputi variabel bebas adalah Motivasi kerja (X1) Prestasi kerja (X2) dan Pengembangan karir (X3) serta Kepuasan kerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Kuesioner variabel Kepuasan kerja karyawan (Y) mengadaptasi kuesionair yang diadaptasi dari Schnake dalam Al-refaei et al., (2023) yang terdiri 11 item pernyataan. Kuesioner variabel Motivasi kerja (X1) menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Marlapa & Mulyana (2020) yang terdiri 11 item pernyataan. Kuesioner variabel Prestasi kerja (X2) menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari yang Ijigu et al., (2022) yang terdiri 13 item pernyataan. Kuesioner variabel Pengembangan Karir (X3) menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari Lee et al., (2021) yang terdiri 10 item pernyataan. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert, yang berisi mengenai pernyataan yang terkait dengan variabel-variabel penelitian dengan lima alternatif jawaban untuk mengukur setiap variabel penelitian dengan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesionair.

Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan menggunakan aplikasi google form yang dikirim kepada responden. Semua responden yang berpartisipasi mengisi kuesioner yang lengkap menjadi data yang dapat dianalisis. Untuk kepentingan analisis Data dilakukan (1) Uji Instrumen. Pengujian instrumen penelitian ini dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang disajikan dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti sehingga dapat menggambarkan konsistensi internal. Uji validitas ini menggunakan metode analisis faktor Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) dan Loading Faktor (*Component Matrix*). Kevalidan sampel bisa dianggap memadai jika nilai KMO melebihi dari 0,5 berarti kecukupan sampel terpenuhi dan jika nilai component matrix lebih besar dari 0,4 maka item atau indikator dalam kuesioner dikatakan valid. Selanjutnya dilakukan Uji reliabilitas yang digunakan untuk mengetahui tingkat keandalan suatu instrumen. Instrumen yang handal bisa digunakan berkali-kali dan nantinya akan mendapatkan hasil yang konsisten. Uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu alat ukur dinyatakan reliabel jika nilai perhitungan *Cronbach's Alpha* di atas 0,7.

Proses pengujian model dalam penelitian ini menggunakan uji-F statistik dan uji *Adjusted R Square* (koefisien determinasi). Uji-F pada dasarnya untuk menunjukkan apakah model itu fit atau tidak. Model dinyatakan fit apabila nilai sig lebih kecil dari 0,05 berarti signifikan. Uji determinasi nilai (*Adjusted R Square*) digunakan untuk menjelaskan berapa besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya. Jika nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin besar dan jika semakin kecil atau mendekati nol maka sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Kemudian dilanjutkan dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Kriteria pengujian hipotesis penelitian menggunakan uji t dengan melihat nilai signifikansi dan *standardized coefficient beta*. Jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 dan nilai *standardized coefficient beta* bertanda positif maka hipotesis diterima.

HASIL PENELITIAN**Tabel 1.**
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nilai KMO	Indikator	Loading of Factor	Keterangan		
Motivasi Kerja (X1)	0,783	X1.1	0,553	Valid		
		X1.2	0,597	Valid		
		X1.4	0,677	Valid		
		X1.5	0,640	Valid		
		X1.6	0,651	Valid		
		X1.7	0,520	Valid		
		X1.8	0,518	Valid		
		X1.10	0,505	Valid		
		X1.11	0,546	Valid		
		Prestasi Kerja (X2)	0,776	X2.1	0,625	Valid
				X2.2	0,563	Valid
X2.3	0,617			Valid		
X2.4	0,590			Valid		
X2.5	0,538			Valid		
X2.6	0,523			Valid		
X2.7	0,623			Valid		
X2.8	0,523			Valid		
X2.9	0,584			Valid		
X2.10	0,525			Valid		
X2.11	0,628			Valid		
Pengembangan Karir (X3)	0,829	X3.1	0,664	Valid		
		X3.2	0,741	Valid		
		X3.3	0,689	Valid		
		X3.4	0,631	Valid		
		X3.5	0,629	Valid		
		X3.6	0,544	Valid		
		X3.7	0,537	Valid		
		X3.8	0,569	Valid		
Kepuasan Kerja (Y)	0,752	Y1.1	0,550	Valid		
		Y1.2	0,602	Valid		
		Y1.3	0,610	Valid		
		Y1.6	0,567	Valid		
		Y1.8	0,509	Valid		
		Y1.9	0,676	Valid		
		Y1.10	0,749	Valid		
		Y1.11	0,502	Valid		

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai KMO sebesar 0,783; Prestasi kerja (X2) nilai KMO sebesar 0,776; Pengembangan karir (X3) memiliki nilai KMO sebesar 0,829, dan Kepuasan kerja memiliki nilai KMO sebesar 0,752. Berarti semua variabel menunjukkan nilai KMO lebih besar dari 0,5 yang berarti sampel telah memenuhi syarat pengukuran kecukupan sampel. Selanjutnya dilihat dari nilai *loading factor* untuk variabel Motivasi kerja (X1) sejumlah 11 item, dan terdapat 9 item memiliki nilai *loading factor* > 0,4, artinya item valid, dan terdapat 2 item yakni X.3 dan item X.9 tidak valid. Variabel Prestasi kerja (X2) sejumlah 11 item semuanya memiliki nilai *loading factor* > 0,4, artinya semua item valid. Variabel Pengembangan Karir (X3) sejumlah 8 item

semuanya memiliki nilai *loading factor* > 0,4, artinya semua item valid. Variabel Kepuasan Kerja (Y) sejumlah 9 item valid yakni memiliki nilai *loading factor* > 0,4. dan ada 3 item tidak valid, yakni item Y4, Y5, dan Y7.

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Motivasi Kerja	0,738	> 0,7	Reliabel
Prestasi Kerja	0,777	> 0,7	Reliabel
Pengembangan Karir	0,771	> 0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,708	> 0,7	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas pada variabel motivasi kerja, prestasi kerja, pengembangan karir, dan kepuasan kerja memiliki nilai *cronbach's Alpha* lebih dari 0,7. Jadi, semua variabel yang diteliti dapat dikatakan reliabel.

Tabel 3.
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.541 ^a	.698	.673	3.959

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,673, yang berarti variabel motivasi kerja, prestasi kerja, dan pengembangan karir dapat menjelaskan kepuasan kerja sebesar 67,3%, dan sisanya sebesar 32,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Tabel 4.
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	621.296	3	207.099	13.213	.000 ^b
	Residual	1504.664	96	15.674		
	Total	2125.960	99			

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 13.213 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, yang bermakna bahwa terdapat pengaruh secara simultan variabel motivasi kerja (X1), prestasi kerja (X2), dan pengembangan karir (X3) terhadap kepuasan kerja (Y). Jadi, hasil model penelitian ini memenuhi persyaratan *Goodness of fit*.

Tabel 5.
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

	Hipotesis	Koefisien beta (β)	Signifikan (Sig)	Keputusan
1	Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja	0,242	0,033	Hipotesis Diterima

2	Prestasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja	-0,114	0,360	Hipotesis Ditolak
3	Pengembangan Karir Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja	0,445	0,000	Hipotesis Diterima

PEMBAHASAN

Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja,

Berdasarkan hasil Uji Hipotesis (Tabel 5) ternyata menunjukkan bahwa nilai koefisien beta (β) sebesar 0,242 dan nilai signifikan sebesar $0,033 < 0,05$, berarti Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja. Artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Kajima Pekalongan. Temuan penelitian ini sesuai dengan teori Motivasi Robbins (2009) bahwa karyawan yang bermotivasi tinggi memiliki kekuatan daya dorong untuk melaksanakan tugas dengan penuh menyenangkan dan kecintaan terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian mendukung temuan penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Puspasari, (2019) dan tidak sejalan dengan temuan penelitian Sompie et al., (2019) mengemukakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Prestasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja,

Berdasarkan hasil Uji Hipotesis (Tabel 5) diatas, dapat menunjukkan bahwa nilai signifikan adalah $0,360 > 0,05$ dan nilai koefisien beta (β) sebesar -0,114. Artinya hipotesis 2 ditolak. Artinya prestasi kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian mendukung temuan penelitian sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Riyadi S (2020) bahwa prestasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun terdapat hasil penelitian yang tidak sejalan yang mana dilakukan oleh Adnyani & Dewi (2019) bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengembangan Karir Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil Uji Hipotesis (Tabel 5) menunjukkan bahwa nilai signifikan adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien beta (β) sebesar 0,445. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 diterima, berarti pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya mengindikasikan bahwa karyawan yang bekerja di Perusahaan PT. Kajima Kabupaten Pekalongan memiliki kesesuaian antara pilihan karir dengan kepribadiannya sebagaimana teori Holland. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Mawardani & Nasution (2021) mengemukakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Namun bertentangan dengan temuan hasil penelitian Nurul Hayati et al., (2021) bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN

Hasil temuan penelitian ini sebagai berikut: [1] Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. [2] Prestasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. [3] Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Artinya mengindikasikan bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan ini adanya kesesuaian pilihan karir dengan kepribadiannya sebagaimana teori Holland. Berdasar hasil temuan penelitian yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja dan Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini memberi signal kuat kepada Pimpinan Perusahaan PT. Kajima Kabupaten Pekalongan bahwa dalam rekrutmen calon karyawan perlu mempertimbangkan nilai-nilai psikologis /mental calon karyawan harus memiliki kesamaan dengan nilai-nilai *share values* atau *core values* perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdusalam, B. H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Vemu Kreasindo. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1).
- Adnyani, N. L. P. R., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4073. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I07.P03>
- Al-Refaei, A. A. A., Ali, H. B. M., Ateeq, A. A., & Alzoraiki, M. (2023). An Integrated Mediating and Moderating Model to Improve Service Quality Through Job Involvement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *International Journal Multi disciplinary Digital Publishing Institute*, 15(10). <https://doi.org/10.3390/Su15107978>
- Alvio, S., Endang, M., Astuti, S., & Ruhana, I. (2017). Pengaruh Motivasi Existence, Relationship, Growth (Erg) Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 47(2).
- Amalianita, B., & Putri, Y. E. (2019). Perspektif Holland Theory Serta Aplikasinya Dalam Bimbingan dan Konseling Karir. *Jurnal Riset Tindakan Indonesia*, 4(2), 63–70. <http://jurnal.licet.org/index.php/jrti>
- Christin Andini Naibaho, T., Gabriela Tangka, I., Amin, M., Valensia Kumakauw, G., Vivian Mukuan, L., Samuel Dwi Kaawoan, J., Timotius Watania, M., & Barens Maramis, J. (2022). Pengaruh Penempatan Karyawan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mandala Finance Manado. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1891–1900.
- Eka Saputri Erlagista, & Rizana Dani. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Pasar Wonokriyo Gombong. *Jurnal Media Komunikasi dan Bisnis*, 11(1), 85–104. <https://tambara.e-journal.id/medikonis/index>
- Ijigu, A. W., Alemu, A. E., & Kuhil, A. M. (2022). The Mediating Role of Employee Ambidexterity in The Relationship Between High-Performance Work System and Employee Work Performance: An Empirical Evidence from Ethio-Telecom. *Cogent Business and Management*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2135220>
- Karen, A., Tewal, B., & Walangitan, M. D. B. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA*, 9(1), 1332–1341.
- Lee, Y., Lee, G., Kim, J., & Lee, M. (2021). Equity in Career Development of High School Students in South Korea: The Role of School Career Education. *Journal MDPI*, 11(20). <https://doi.org/10.3390/Edusci11010020>
- Mappamiring. (2020). Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(2).
- Marlapa, E., & Mulyana, B. (2020). The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Productivity with Competence as Interviening Variables. *International*

Review of Management and Marketing, 10(3), 54–63.
<https://doi.org/10.32479/Irm.9922>

- Mawardani, I., & Nasution, N. L. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Labuhan Batu Utara. *Jurnal EBMA*, 2(1).
- Misbahudin Muayyad, D., & Irma Oktafia Gawi, A. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1).
- Nurul Hayati, P., Putriana, L., & Salim, F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Desain Pekerjaan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dimoderasi oleh Teknologi Pada Generasi Milenial di Industri Pendidikan. *Jurnal Ecoment Global*, 6(1).
- Puspasari, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) YK Madira Palembang. *Jurnal Adminika*, 5(2).
- Riyadi S. (2020). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Promosi Jabatan PT. Bambi. *Jurnal Syntax Admiration*, 1(4).
- Sari, H. N., Rahmania, N., & Anshori, M. I. (2023). Pengembangan Karir Dalam Era Ambiguitas. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(4), 25–46.
<https://doi.org/10.55606/Jubima.V1i4.2184>
- Singal, D. F., Sendow, G. M., & Pandowo, M. H. C. (2023). Pengaruh Perencanaan Karir, Penilaian Prestasi Kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Prasarana Pemukiman Wilayah Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 11(1), 147–157.
- Sompie, A., Taroreh, R. N., Lumintang, G. G., & Kompensasi..., P. (2019). Effects of Compensation, Career Development and Motivation on Job Satisfaction of Manado City Environmental Service Officers. *Jurnal EMBA*, 7(1), 851–860.