

THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT, MOTIVATION AND ORGANIZATION'S COMMITMENT ON WORK SATISFACTION (A Case Study at Sheraton Grand Jakarta Gandaria City Hotel)

Efendi

STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

Fitri Maysaroh

STIE Pariwisata Internasional (STEIN)

ABSTRACT

Purpose- The purpose of this study was to analyze the influence of career development, motivation, and organizational commitment jointly or partially on employee job satisfaction, and to find out which variables most influence employee job satisfaction. The data used is primary data using a questionnaire.

Design/methodology/approach- The population of this study were all employees at the Sheraton Grand Hotel Jakarta Gandaria City. The sample was taken by accidental sampling as many as 100 respondents. The analytical tool used in this study is the test of validity, reliability and multiple linear regression.

Findings- The results of this analysis mention that career development, motivation, organizational commitment simultaneously have a significant influence on employee job satisfaction at the Sheraton Grand Jakarta Gandaria City Hotel. And partially career development, motivation, organizational commitment have a significant influence on employee job satisfaction decisions at the Grand Jakarta Gandaria City Hotel.

Keywords : Career Development, Motivation, Organizational Commitment, Job Satisfaction.

Latar Belakang

Dalam perkembangan jaman saat ini tingkat persaingan dalam dunia industri dan usaha pun semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan agar mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Perusahaan pun juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu karyawan yang dapat menggerakkan suatu perusahaan dapat maju dan berkembang. Agar mampu membawa perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, manajer pun harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai yang diharapkan.

Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap

organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai. Dalam mencapai sebuah tujuan tersebut perusahaan pun harus mempunyai kriteria tertentu untuk karyawan yang akan bekerja dalam perusahaannya. Dimana karyawan tersebut dapat menjalankan visi misi perusahaan itu sesuai dengan aturan dan kewenangan yang berlaku. Apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan harus memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan.

Selain memotivasi karyawan, dalam suatu organisasi sumber daya manusia pun harus memikirkan untuk pengembangan karir bagi karyawan itu sendiri. Dimana kepuasan suatu karyawan tidak hanya benefit yang didapat melainkan

pengembangan karir dalam satu lingkup kerjanya tersebut memang dapat dikembangkan dengan baik. Sehingga terdapatnya proses dimana karyawan dapat bereksplorasi ke tingkat atau level yang lebih tinggi lagi. Apabila pengembangan karir tercapai pada setiap karyawan, karyawan pun dapat lebih melakukan hal yang baik untuk perusahaan itu sendiri karena bisa sama – sama saling membangun hasil yang baik dan lebih baik lagi. Serta bisa tumbuh bersama untuk membangun perusahaan. Hasil yang optimal dalam melaksanakan tugas – tugasnya pun akan terbentuk dari kepuasan kerja karyawan tersebut. Dimana kepuasan kerja itu sendiri dapat membuat kinerja karyawan juga akan meningkat dan dapat membantu dalam membangun perusahaan itu menjadi lebih baik.

Hotel Sheraton Grand Jakarta Gandaria City adalah salah satu industri yang bergerak dibidang jasa. Hotel ini berada di jalan Sultan Iskandar Muda Kebayoran Baru Jakarta Selatan. Sebuah industri yang bergerak dibidang jasa dengan memberikan pelayanan kepada tamu dan pelanggan hotel yang menginap. Salah satu motto dari Hotel Sheraton Grand Jakarta Gandaria City ini adalah “*put people first*” dimana sebuah perusahaan menempatkan para karyawannya dengan baik dan karyawan yang diperlakukan dengan baik akan membawa pengaruh baik kepada tamu atau pelanggan dengan memberi pelayanan yang baik. Diera globalisasi ini dunia perhotelan sangat cepat berkembang dengan begitu persaingan antara hotel akan terjadi, perkembangan yang semakin pesat ini mendorong Hotel Sheraton Grand Jakarta Gandaria City untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya. Berdasarkan latar belakang diatas, tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk Mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Sheraton Grand Jakarta Gandaria City.

2. Untuk Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Sheraton Grand Jakarta Gandaria City.
3. Untuk Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Sheraton Grand Jakarta Gandaria City.
4. Untuk Mengetahui pengaruh Pengembangan karir, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Sheraton Grand Jakarta Gandaria City.

Tinjauan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Pengembangan Karir

Menurut Suwatno dan Priansa [1] menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk menjamin bahwa pegawai dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia pada saat dibutuhkan. Pengembangan karir adalah *outcomes* atau hasil yang berasal dari interaksi antara karir dan individu dengan proses manajemen karir organisasi. Pengembangan karir terdiri atas :

1. *Career Planning*, yaitu bagaimana pegawai merencanakan dan mewujudkan tujuan – tujuan karirnya sendiri.
2. *Career Management*, proses ini menunjuk kepada bagaimana organisasi mendesain dan melaksanakan program pengembangan karir pegawai

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno [2] definisi pengembangan karir yaitu karir merupakan urutan dari kegiatan – kegiatan, perilaku – perilaku yang berkaitan dengan kerja, sikap, dan aspirasi – aspirasi yang berhubungan hidup seseorang. Sedangkan menurut Fubrin dalam Mangkunegara [3]. 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.

Faktor Pengembangan karir

Dalam Sutrisno [2], ada lima faktor yang mempengaruhi baik tidaknya karir seseorang karyawan. Kelima faktor tersebut adalah :

1. Sikap atasan dan rekan sekerja
Orang yang berprestasi dalam bekerja, namun tidak disukai oleh atasan maupun rekan sekerja, maka orang yang demikian tidak akan mendapat dukungan untuk meraih karir nya lebih baik.
2. Pengalaman
Pengalaman dalam konteks ini dapat berkaitan dengan tingkat golongan (senioritas) seorang karyawan.
3. Pendidikan
Faktor pendidikan biasanya menjadi syarat untuk duduk disebuah jabatan dan faktor pendidikan mempengaruhi kelulusan karier seseorang.
4. Prestasi
Pengaruh prestasi dalam menentukan jenjang karir akan sangat jelas terlihat standar untuk menduduki jabatan tertentu dominan berdasarkan prestasi.

Sasaran pembinaan karir

Sasaran pembinaan karir adalah meningkatkan efektifitas karir pegawai yang meliputi empat karakteristik yaitu :

1. Kinerja karir (*career performance*),
Berhubungan langsung dengan efektivitas organisasi, yang merefleksikan tingkat kontribusi individu terhadap kinerja organisasi.
2. Sikap karir (*career attitudes*),
Mengacu kepada cara individu melihat dan mengevaluasi karirnya
3. Adaptabilitas karir (*career adaptability*)
Berhubungan langsung dengan fleksibilitas, daya saing dan pengembangan organisasi.
4. Identitas Karir (*career Identity*)

Mengandung dua komponen penting yaitu tingkat kesadaran yang konsisten dan jelas dari individu menyangkut minat, nilai – nilai dan ekspektasi mereka terhadap masa depan dan tingkat konsistensi kehidupan individu sepanjang waktu.

Motivasi

Menurut Heller dalam Wibowo [4] menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan, kita perlu memengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi. Sedangkan menurut Suwatno & Priansa [1] motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam Bahasa Inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulan motif.

Menurut Hasibuan [5] mengemukakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Wexley & Yuki dalam A'sad [6] menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian atau penimbulan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Faktor yang mempengaruhi motivasi

Dalam Sutrisno [2], Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan di pengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor – faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor

intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor intern,
 - a. Keinginan untuk dapat hidup
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - e. Keinginan untuk berkuasa
2. Faktor ekstern,
 - a. Kondisi lingkungan kerja
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervise yang baik
 - d. Adanya jaminan pekerjaan
 - e. Status dan tanggung jawab
 - f. Peraturan yang fleksibel

Pandangan tentang motivasi

Menurut Suwatno dan Priansa [1] terdapat berbagai macam pandangan tentang motivasi, namun dibawah ini disajikan beberapa pandangan tentang motivasi yang umum digunakan.

1. Model tradisional. Model ini mengisyaratkan bahwa manajer menentukan bagaimana pekerjaan – pekerjaan harus dilakukan dan digunakannya system pengupahan insentif untuk memotivasi para pekerja, lebih banyaknya berproduksi, lebih banyak menerima penghasilan. Model ini menganggap bahwa para pekerja pada dasarnya malas dan hanya dapat dimotivasi dengan penghargaan berwujud uang.
2. Model hubungan Manusiawi. Bahwa kontak – kontak sosial pegawai pada pekerjaanya adalah juga penting dan bahwa kebosanan dan tugas – tugas yang bersifat pengulangan adalah faktor-faktor pengurang motivasi. Manajer dapat memotivasi bawahan melalui pemenuhan kebutuhan kebutuhan social mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Sebagai hasil nya, para pegawai diberi berbagai kebebasan untuk membuat keputusan sendiri dalam pekerjaannya.

3. Model SDM. Model ini menyatakan bahwa para karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti. Para pegawai lebih menyukai pemenuhan kepuasan dari suatu prestasi kerja yang baik. Jadi para pegawai dapat diberi tanggung jawab yang lebih besar untuk pembuatan keputusan – keputusan dalam pelaksanaan tugas – tugas.

Komitmen Organisasi

Menurut Luthans [7] mengungkapkan bahwa komitmen organisasi sering di definisikan sebagai (a). Sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, (b). Keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas Nama organisasi, dan (c) keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai – nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain komitmen suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui mana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraannya.

Sedangkan menurut Newstorm dalam Wibowo [4] memberikan pengertian yaitu suatu tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Penelitian dari Baron dan Greenberg dalam Umam (2010) menyatakan bahwa komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai – nilai perusahaan, sehingga individu tersebut akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan diperusahaan tersebut.

Model Komponen Komitmen Organisasi

Menurut Meyer & Allen dalam Luthans [7] juga menyebutkan adanya tiga

model komponen komitmen organisasi, yaitu:

1. Komitmen Afektif, adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.
2. Komitmen Kelanjutan, adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit. Beberapa pernyataan yang mempresentasikan kemungkinan perasaan individu terhadap perusahaan yaitu; Perubahan yang sangat kecil dalam hidup saya sekarang menyebabkan saya meninggalkan organisasi ini; Tidak banyak yang diperoleh dengan tetap bertahan di organisasi ini untuk jangka waktu tidak terbatas; Memutuskan bekerja untuk organisasi yang merupakan kesalahan besar dalam hidup saya.
3. Komitmen Normatif, adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Kepuasan kerja

Menurut Sutrisno [2] kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang di terima dalam kerja dan hal – hal yang menyangkut dalam faktor fisik dan psikologis. Sedangkan menurut Davis dalam Mangkunegara [3] kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Wexley dan Yuki pun mengungkapkan dalam Mangkunegara [3] bahwa yang didefinisikan cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. Berdasarkan pendapat dari para ahli tersebut bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang

berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Robbins dan Judge dalam Wibowo [4] menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan semacamnya. Sedangkan menurut Tiffin dalam A'sad [6] definisi kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Faktor – faktor itu sendiri dalam perannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada masing - masing karyawan. Berdasarkan dari pandangan ini, seorang karyawan akan merasa puas dalam kerja apabila tidak terdapat perbedaan atau selisih antara apa yang dikehendaki karyawan, dengan kenyataannya yang mereka rasakan. Sebaliknya makin besar perbedaannya ini akan makin besar pula ketidakpuasan karyawan. Menurut Sutrisno [2], pendapat dari beberapa ahli bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan,

suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi

system dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam – macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

1.	Penulis	Widya Primita, dkk [8]
	Judul	Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Bekasi
	Metode	Regresi Berganda
	Hasil	Pengaruh Pengembangan karir dan motivasi berpengaruh signifikan dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan
2.	Penulis	Muslim Wijaya [9]
	Judul	Pengaruh Sistem Rekrutmen dan pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Medan
	Metode	Regresi Berganda
	Hasil	Pengembangan Karir berpengaruh positif terhadap Kepuasan Sistem Rekrutmen dan pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
3	Penulis	Endo Wijaya Kartika, dkk [10]
	Judul	Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya
	Metode	Regresi Berganda
	Hasil	Motivasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
4	Penulis	Okto Abrivianto P, dkk [11]
	Judul	Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan
	Metode	Regresi Berganda
	Hasil	penelitian membuktikan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional, secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
5	Penulis	Junni Yenni Marbun [12]
	Judul	Pengaruh Perkembangan Karir dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan studi pada bagian Umum PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru
	Metode	Regresi Berganda
	Hasil	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut : Pengembangan karir dan Komitmen Organisasi simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan

Hipotesis

Adapun hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Sheraton Grand Jakarta Gandaria City Hotel.
2. Ada pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Sheraton Grand Jakarta Gandaria City Hotel.
3. Ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sheraton Grand Jakarta City Hotel.

4. Ada pengaruh Pengembangan karir, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Sheraton Grand Jakarta Gandaria City Hotel.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Dari hasil uji validitas yang telah dilakukan oleh 20 responden dengan 4 variabel dan total 34 pernyataan diketahui semua pernyataan dalam variabel Pengembangan Karir, variabel Motivasi,

variabel Komitmen Organisasi, dan variabel kepuasan Kerja dinyatakan valid, karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,444 pada taraf nyata $\alpha = 5\%$ (0,05).

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Tidak Valid	Valid
Pengembangan Karir	0	6
Motivasi	0	8
Komitmen Organisasi	0	15
Kepuasan Kerja	0	5

Uji Reliabilitas

Secara keseluruhan uji reliabilitas pada 20 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Pengembangan Karir	0,618
Motivasi	0,888
Komitmen Organisasi	0,886
Kepuasan Kerja	0,914

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel

mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

Uji Normalitas Data

Uji ini dilakukan apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Tabel 4 adalah uji normalitas data dengan menggunakan program SPSS versi 20.

Dengan menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov, dengan taraf nyata $\alpha = 5\% = 0,05$, nilai signifikansi hasil uji Kolmogorov Smirnov pada tabel di atas ditemukan nilai signifikansi adalah 0,355 $> 0,05$, dengan demikian data tersebut berdistribusi normal karena ditemukan nilai signifikansi $> 0,05$. Berdasarkan hasil analisis di atas diperoleh kesimpulan bahwa asumsi kenormalan data telah terpenuhi.

Tabel 4. Uji Normalitas Data

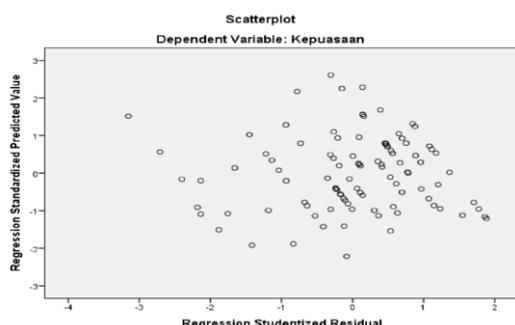
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.35319566
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.053
	Negative	-.128
Kolmogorov-Smirnov Z		1.279
Asymp. Sig. (2-tailed)		.355
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterplot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas dan dibawah angka 0 pada

sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.



Gambar 1 : Uji Heterokedastisitas

Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau *independent variable*. Dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini

tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Collinearity Statistics		
Model	Tolerance	VIF
Pengembangan Karir	.959	1.043
Motivasi	.986	1.014
Komitmen	.948	1.055

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinearitas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0,1 untuk keempat variabel maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah empat variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Untuk uji linearitas pada SPSS versi 20 digunakan *Test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Empat variabel dikatakan mempunyai hubungan linear bila nilai signifikan pada Linierity kurang dari 0,05.

Tabel 6 Uji Linearitas berdasarkan nilai linierity

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Pengembangan Karir * Kepuasan Kerja	Linearity	69.617	1	69.617	5.288	.024
Motivasi * Kepuasan Kerja	Linearity	64.437	1	64.437	5.277	.024
Komitmen * Kepuasan Kerja	Linearity	95.619	1	95.619	7.113	.009

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan software SPSS versi 20 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi α_1 pada linierity sebesar 0,024, dan nilai signifikansi α_2 pada linearity 0,024, dan nilai signifikansi α_3 pada linearity 0,009. Karena signifikansi kurang dari 0,05

maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel pengembangan karir, variabel motivasi, dan variabel komitmen organisasi terdapat hubungan yang linier. Dengan ini maka asumsi linieritas terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk regresi yang variabel independennya terdiri atas dua atau lebih, regresinya disebut regresi berganda. Hal ini terjadi karena variabel independen mempunyai variabel yang lebih dari dua, maka regresi dalam

penelitian ini disebut regresi berganda. Dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 20, model regresi yang menunjukkan hubungan antara variabel pengembangan karir, variabel motivasi, dan variabel komitmen organisasi dengan keputusan pembelian disajikan pada tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7. Model regresi linier berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.071	4.549	
	Pengembangan karir	.250	.124	.194
	Motivasi	.151	.070	.204
	Komitmen	.127	.059	.210

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel di atas ditemukan bahwa model regresi linier yang dihasilkan adalah: $\text{Kepuasan Kerja} = 2.071 + 0,250 \text{ Pengembangan karir} + 0,151 \text{ Motivasi} + 0,127 \text{ Komitmen organisasi} + \epsilon$.

1. Nilai konstanta = memberikan arti bahwa kepuasan kerja akan bernilai 2.071 jika seluruh variabel bebas memiliki nilai 0.
2. Nilai pengembangan sebesar 0,250 memberikan arti bahwa jika terjadi kenaikan pengembangan sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,250 kali
3. Nilai motivasi sebesar 0,151 motivasi memberikan arti bahwa terjadi kenaikan motivasi sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,151 kali.
4. Nilai komitmen sebesar 0,127 memberikan arti bahwa jika terjadi

kenaikan komitmen sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,127 kali.

Uji F

Dependent variabel (Variabel terikat) kepuasan kerja karyawan (Y) dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji F simultan. Pengujian ini dilakukan dengan menilai taraf signifikansi, jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka H_0 ditolak, sebaliknya jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan lebih besar dari 0,05 maka H_0 ditolak, sebaliknya jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima. Dari analisis diperoleh hasil.

Tabel 8 Uji Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	191.892	3	63.964	5.516	.002 ^b
	Residual	1113.148	96	11.595		
	Total	1305.040	99			

a. Dependent Variable: Kepuasan
b. Predictors: (Constant), Komitmen, Motivasi, Pengembangan karir

Dengan menggunakan taraf nyata $\alpha = 5\%$ (0,05), diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima pada taraf nyata tersebut. Hal ini memberi kesimpulan bahwa ada pengaruh antara variabel pengembangan kerja, variabel motivasi dan variabel komitmen organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja di Sheraton Grand Jakarta Gandaria City Hotel.

Dengan demikian variabel pengembangan, motivasi dan komitmen secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian diatas sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sugiyono [13] yang dalam penelitiannya mengatakan bahwa ada pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Hasibuan [5] Pengembangan adalah suatu usaha yang meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan / jabatan melalui pendidikan dan latihan. Sheraton Grand Jakarta Gandaria City Hotel menawarkan jenjang karir untuk karyawan agar berkembang dan menciptakan suasana yang nyaman serta mencapai tujuan sehingga perusahaan bisa berkembang sehingga semua mempunyai kepuasan bersama. Dalam program yang ada di *human resources* Sheraton Grand Jakarta Gandaria City Hotel para karyawan diberikan informasi serta akses online untuk pelatihan para karyawan dan diberikan peluang bagi yang tertarik untuk mengembangkan diri.

Uji Parsial dengan Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (pengembangan, motivasi, komitmen) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Dengan melihat output SPSS, berikut akan dijelaskan pengujian

masing-masing variabel secara parsial dengan uji t.

Tabel 9. Uji Parsial dengan Uji t

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
(Constant)	.455	.650
1 Pengembangan karir	2.019	.046
Motivasi	2.149	.034
Komitmen	2.167	.033

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji pada tabel 9 dapat diambil kesimpulan dari analisa tersebut adalah sebagai berikut :

1. Variabel Pengembangan Karir

Hasil uji t untuk variabel x_1 (pengembangan) diperoleh nilai signifikansi 0,046, dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 diperoleh nilai $0,046 < 0,05$, yang berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian maka, hipotesis pertama dapat diterima, bahwa produk berpengaruh signifikan terhadap Pengembangan karir bahwa Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil dari hipotesis di atas sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijaya [9] bahwa pengembangan karir juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu PT. Kimia Farma Plant juga haruslah menerapkan kebijakan pengembangan karir yang tepat, karena dengan menerapkan kebijakan pengembangan karir yang tepat maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno [2] pengembangan karir merupakan urutan dari kegiatan – kegiatan, perilaku – perilaku yang berkaitan dengan kerja, sikap, dan aspirasi – aspirasi yang berhubungan dengan hidup seseorang. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kegiatan – kegiatan yang dapat membuat

karyawan lebih berkembang dalam karirnya akan lebih mendorong seseorang agar tercapai suatu kepuasan tersendiri dalam pekerjaan yang dia jalani.

Sheraton Grand Jakarta Gandaria City Hotel adalah salah satu hotel karena Hotel Sheraton sendiri telah bergabung dengan group Marriott Internasional yang merupakan salah satu group hotel terbesar dan terbaik di dunia. Program Sheraton ataupun group Marriott International lainnya, memiliki kesempatan kepada karyawan untuk dapat mengembangkan karier serta mempunyai sistem pengembangan karier yang terprogram bagi karyawan. Hal ini disebabkan untuk mendorong karyawan bisa mengaktualisasikan diri di Group Marriott International untuk berada di tingkatan yang tinggi demi menunjang masa depan. Sheraton memiliki pelatihan khusus dalam program Marriott International Career yang dimana program tersebut karyawan diberikan beberapa project didalamnya yang dimana para karyawan akan mempresentasikan di depan General Manager dan Department Head lain. Hal ini mendapat akses lebih cepat dibanding yang lain untuk bisa lebih cepat ke jenjang karir yang tinggi.

2. Variabel Motivasi

Hasil uji t untuk variabel x_2 (motivasi) diperoleh nilai signifikansi 0,034, dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 yang berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian maka, hipotesis kedua dapat diterima, berarti bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa motivasi mempengaruhi kepuasan kerja. Hipotesis tersebut sesuai dengan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kartika [10] bahwa

motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno [2] mengemukakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Jadi dapat diketahui bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dimana seseorang yang termotivasi mengerjakan suatu pekerjaan yang dapat terdorong semangat nya melakukan hal yang lebih agar bisa mencapai kepuasan kerja seseorang itu sendiri.

Salah satu yang dapat meningkatkan motivasi karyawan adalah pemberian penghargaan bagi karyawan berprestasi seperti karyawan terbaik diumumkan di acara tahunan yaitu "Associate Appreciation Week" yang dilihat oleh seluruh karyawan Sheraton Grand Jakarta Gandaria City Hotel serta mendapat sertifikat untuk bentuk penghargaan. Dengan Sheraton yang sudah diakuisisi oleh Group Marriott Internasional, para karyawan memiliki motivasi dimana pengalaman yang berbeda dengan bekerja di Hotel Sheraton Grand Jakarta Gandaria City hal ini cukup memiliki kebanggaan tersendiri berada didalam satu Group perusahaan terbesar. Selain itu dari segi finansial karyawan mendapatkan kepuasan pada pekerjaannya dengan mendapatkan kompensasi yang sebanding atas kerja keras mereka.

3. Variabel Komitmen

Hasil uji t untuk variabel x_3 (komitmen) diperoleh nilai signifikansi 0,05 yang berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan

demikian maka, hipotesis ketiga dapat diterima. Hal ini terjadi bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil dari hipotesis diatas sesuai dengan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abrivianto [11], yang membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Luthans [7] mengungkapkan komitmen organisasi sering di definisikan sebagai (a). Sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, (b). Keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas Nama organisasi, dan (c) keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai – nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain komitmen suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui mana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraannya. Dengan demikian,

dengan adanya komitmen organisasi yang baik diharapkan mampu meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan.

Sheraton Grand Jakarta Gandaria City Hotel berusaha membuat karyawannya ikut mendapatkan hak yang sama. Dengan kata lain memberikan keadilan pula akan hak – hak karyawan akan kesejahteraan akan terjamin. Karyawan menunjukkan komitmen memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam mendukung kesejahteraan dan keberhasilan perusahaannya. Perusahaan dipengaruhi oleh aturan yang berlaku tentang kewajiban timbal balik antara organisasi dan anggotanya. Sehingga para karyawan saling menghargai atas hak dan kewajiban yang sudah dibuat atas komitmen bersama.

Analisis Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10. Koefisien korelasi dan koefisien determinasi

Variabel	Parsial	Kategori	Koefisien Determinasi (%)	Rtabel	Kesimpulan
Pengembangan Karier	0,202	Korelasi Lemah	4,10%	0,196	Signifikan
Motivasi	0,214	Korelasi Lemah	4,60%	0,196	Signifikan
Komitmen	0,216	Korelasi Lemah	4,70%	0,196	Signifikan
Simultan	0,383	Korelasi Lemah	14,7%	0,196	Signifikan

Berdasarkan hasil analisis tabel 10 pada koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara masing – masing variabel secara parsial maupun secara simultan ditemukan nilai koefisien korelasi parsial variabel pengembangan dengan kepuasan kerja adalah 0,202, artinya ada hubungan yang signifikan tetapi rendah antara variabel pengembangan dengan kepuasan kerja secara parsial. Nilai di atas menunjukkan nilai positif yang menghasilkan hubungan searah sehingga jika suatu pengembangan meningkat maka

kepuasan kerja akan meningkat. Nilai koefisien determinasi variabel pengembangan sebesar 4,1% memberi arti bahwa kemampuan variabel pengembangan menjelaskan keragaman dari kepuasan kerja di Sheraton Grand Jakarta Gandaria City Hotel secara parsial adalah 4,1%.

Hal ini sesuai dengan pengertian Yuniarsih dan suwatno dalam Suwatno dan Priansa [1] menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk menjamin bahwa

pegawai dengan kualifikasi tepat dan berpengalaman tersedia pada saat dibutuhkan. Pengembangan karir adalah *outcomes* atau hasil yang berasal dari interaksi antara karir dan individu dengan proses manajemen karir organisasi. Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu perencanaan untuk memuaskan karyawan. Maka dari itu pengembangan karir sangat diperlukan untuk kepuasan kerja karyawan.

Koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara masing-masing variabel secara parsial maupun secara simultan ditemukan nilai koefisien korelasi parsial variabel motivasi dengan kepuasan kerja adalah 0,214, artinya ada hubungan yang signifikan tetapi lemah antara variabel motivasi dengan kepuasan kerja secara parsial. Nilai di atas menunjukkan nilai positif yang menghasilkan hubungan searah sehingga jika suatu motivasi meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat. Nilai koefisien determinasi variabel motivasi sebesar 4,6% memberi arti bahwa variabel motivasi untuk menjelaskan keragaman dari kepuasan kerja di Sheraton Grand Jakarta Gandaria City Hotel secara parsial adalah 4,6%.

Dari hasil di atas dapat diketahui bahwa motivasi berkorelasi positif terhadap kepuasan kerja. Namun, kemungkinan sekali besarnya faktor pendapatan sangat menentukan kepuasan kerja karyawan di Sheraton Grand Jakarta Gandaria City Hotel. Pengertian Menurut Manullang [14] Menurut arti katanya, motivasi atau motivation berarti pemberian motif, penimbulan motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat pula di artikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Dari uraian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi sangat berpengaruh dalam suatu kepuasan kerja karyawan. Karena

motivasi dibutuhkan karyawan untuk mendorong efektifitas kerja karena kepuasan kerja yang mereka dapat peroleh.

Pada koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara masing – masing variabel secara parsial maupun secara simultan ditemukan nilai koefisien korelasi parsial variabel komitmen dengan kepuasan kerja adalah 0,216, artinya ada hubungan yang signifikan tetapi lemah antara variabel komitmen dengan kepuasan kerja secara parsial. Nilai di atas menunjukkan nilai positif yang menghasilkan hubungan searah sehingga jika suatu komitmen meningkat maka kepuasan kerja meningkat. Nilai koefisien determinasi variabel komitmen sebesar 4,7% memberi arti bahwa kemampuan variabel komitmen menjelaskan keragaman dari kepuasan kerja di Sheraton Grand Jakarta Gandaria City secara parsial adalah 4,7%.

Hal tersebut sesuai pengertian Menurut Luthans [7] mengungkapkan komitmen organisasi sering di definisikan sebagai (a). Sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, (b). Keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas Nama organisasi, dan (c) keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai – nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain komitmen suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui mana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraannya.

Secara simultan atau bersama-sama diketahui bahwa nilai koefisien korelasi variabel pengembangan karir, motivasi dan komitmen Organisasi secara simultan adalah 0,383, artinya ada hubungan yang nyata pada kategori lemah dan positif antara variabel pengembangan karir, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan

kerja karyawan di Sheraton Grand Jakarta Gandaria City Hotel. Kemampuan ketiga variabel tersebut untuk menjelaskan keragaman kepuasan kerja adalah sebesar 14,7%, hal ini memberi arti bahwa presentase pengaruh variabel bebas pengembangan karir, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 14,7%. Sisanya 85,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tercantum dalam model penelitian ini antara lain kompensasi, kinerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan faktor sebagainya.

Pengaruh pengembangan karir, motivasi dan komitmen organisasi ternyata berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini telah dibuktikan pada penelitian sebelumnya yaitu Primita [8] bahwa pengembangan karir dan motivasi sama – sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bekasi dan Marbun [12] bahwa pengaruh pengembangan karir dan komitmen kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Menurut Simamora dalam Sutrisno [2] manajemen sumber daya manusia adalah pendaaygunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh bahwa Pengembangan Karir berpengaruh secara nyata terhadap Kepuasan Kerja di Hotel Sheraton Grand Jakarta Gandaria City, dimana besaran kemampuan Pengembangan karir 4,10% terhadap Kepuasan Kerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh bahwa Motivasi berpengaruh secara nyata terhadap

Kepuasan kerja di Hotel Sheraton Grand Jakarta Gandaria City, dimana besaran kemampuan Motivasi sebesar 4,60% terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

3. Berdasarkan hasil analisis yang di peroleh bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh secara nyata terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Sheraton Grand Jakarta Gandaria City, dimana besaran kemampuan komitmen organisasi sebesar 4,70% terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Pengembangan karir, Motivasi, dan Komitmen Organisasi secara bersama – sama berpengaruh secara nyata terhadap kepuasan kerja karyawan di Hotel Sheraton Grand Jakarta Gandaria City, dimana besaran kemampuan 14,7% terhadap kepuasan kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut diketahui bahwa perusahaan perlu ada sosialisasi akan kebijakan terhadap karyawan agar para karyawan yang belum memahami hal – hal yang menjadi tidak sepaham, sehingga para karyawan tersebut merasakan bahwa apa yang mereka diperhatikan oleh manajemen perusahaan dan dapat mempertimbangkan lebih baik lagi.

Daftar Pustaka

- [1.] Suwatno & Priansa. 2016. *Manajemen SDM*. Bandung : Alfabeta.
- [2.] Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [3.] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

- [4.] Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Depok: PT. RajagrafindoPersada.
- [5.] Hasibuan, Malayu S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- [6.] A'sad, Moh. 1987. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- [7.] Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- [8.] Primita, Widya, dkk. 2015. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. POS Indonesia (Persero) Bekasi. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. Vol 6, No. 1, 2015.
- [9.] Wijaya, Muslim 2017. Pengaruh Sistem Rekrutmen dan pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Medan. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*. Vol 3, No 2, 2017.
- [10.] Kartika, Endo Wijaya, dkk. 2010. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 12 No. 1, 2010.
- [11.] Okto Abrivianto P, dkk. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 7 No. 2 Januari 2014.
- [12.] Marbun, Junni Yenni 2017. Pengaruh Perkembangan Karir dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan studi pada bagian Umum PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. *JOM FISIP*. Vol. 4 No. 2 – Oktober 2017.
- [13.] Sugiyono. 2017. *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- [14.] Manullang. 2001. *Manajemen Personal*. Gadjah Mada University Press.