

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT BIO NUSANTARA TEKNOLOGI

Onsardi⁽¹⁾ Fenni Lestari Tamsi⁽²⁾,
^(1,2)Universitas Muhammadiyah Bengkulu
onsardi@umb.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of career development and work motivation on employee job satisfaction at PT Bio Nusantara Teknologi Bengkulu Tengah, either partially or simultaneously. There are several factors that will be discussed in this study, including Career Development (X_1), and Work Motivation (X_2). The object of this research is the employees of PT Bio Nusantara Teknologi Bengkulu Tengah, totaling 86 people. In this study the authors used data collection methods by means of observation and distributing questionnaires or questionnaires. There are several data analysis techniques used in this study, including using instrument tests, classical assumption tests, analysis of respondents' responses, multiple linear regression analysis, determinant coefficients, and hypothesis testing. From the results of multiple linear regression, the regression equation is as follows: $Y=10.875 + 0.185(X_1) + 0.198(X_2)$. The results of the coefficient of determination test (R^2) show an R Square value of 155. The results of the t-test on the Career Development variable (X_1) show $t_{count} > t_{table}$ ($2.235 > 1.988$). and Work Motivation (X_2) shows $t_{count} > t_{table}$ ($2,572 > 1,988$). The results of the F test on the Career Development (X_1) and Work Motivation (X_2) variables show $f_{count} > f_{table}$ ($7.623 > 3.111$). So from the results of the tests that have been carried out, it can be concluded that the Career Development (X_1) and Work Motivation (X_2) variables have a partial or simultaneous effect on the Job Satisfaction of PT Bio Nusantara Teknologi.

Keywords: pengembangan karier, motivasi, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM sebagai bagianterpenting dalam sebuah perusahaan karena berfungsi untuk memperoleh harapan atau tujuan dan sarannya melalui yang usaha kooperatif sekelompok organisasi,sehingga ini merupakan penentu keberhasilan sebuah perusahaanuntuk meraih tujuan tersebut. Karyawan adalah aset yang paling berharga dengan pengelolaan sangat baik oleh suatu perusahaan agar dapat menghasilkan kinerja yang lebih maksimal. Perusahaan harus memperhatikan dengan sangat kepuasan kerja karyawan tersebut. Karena tidak merasakan nyaman, kepedulian, dan kurang dihargai dalam bekerja tentu untuk kedepannya sangat mempengaruhi potensi yang ingin mereka kembangkan, maka akan berdampak terhadap karyawan sulit untuk konsentrasi terhadap pekerjaannya (Burhanudin, 2012).

Pengembangan Karir adalah untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan dengan adanya peningkatan prestasi kerja untuk mencapai jenjang karir yang diidamkan. Hal ini didukung oleh perusahaan sehingga perusahaan berharap untuk mendapatkan umpan balik dari karyawan (Wahyuni, Utami & Ruhana, 2014). Motivasi sebagai kemampuan seseorang yang menciptakan tingkat entusiasme dan persistensi dalam melakukan suatu kegiatan termasuk dalam diri individu tersebut. Sedangkan kepuasan kerja adalah perasaan seseorang tentang

kesejahteraan untuk melakukan pekerjaan. Sehingga sikap tersebut berasal dari keinginan karyawan tentang pekerjaan.

Menjadikan permasalahan dengan utama dan menarik. Individu akan merasakan sebuah kepuasan kerja dengan menciptakan beberapa upaya dalam meningkatkan kehidupannya yang dijalankan. Bagi perusahaan, kepuasan kerja sebagai upaya meningkatkan kinerja dari tindakan yang dilakukan oleh karyawan dan niat karyawan. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan antara karyawan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai prestasi kerja, perputaran kerja, dan catatan yang positif daripada karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja.

PT. Bio Nusantara Teknologi adalah Perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan dan perkebunan kelapa sawit yang berlokasi di wilayah Kabupaten Bengkulu Tengah. Berpedoman pada visi menjadi perusahaan dengan kapasitas bisnis terintegrasi yang unggul dan berkelanjutan dalam industri sawit nasional. PT. Bio Nusantara Teknologi didirikan dengan idealisme bahwa setiap karyawan berhak mendapatkan kesejahteraan.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan di PT. BNT (Bio Nusantara Teknologi) Bengkulu Tengah, terdapat adanya masalah kepuasan kerja karyawan terutama dalam pengembangan karir karyawan pada perusahaan karena riwayat perusahaan PT Bio Nusantara Teknologi ini pernah mengalami di ambang kebangkrutan mulai dari tahun 2014-2019, kemudian di tahun 2020 sampai saat ini PT Bio Nusantara Teknologi mulai untuk merintis lagi. Dan untuk perusahaan ini sudah berdiri selama 42 tahun. setelah peneliti melakukan observasi karyawan yg ada di PT BNT faktor ini terjadi karena perusahaan baru merintis lagi sehingga karyawan mengeluhkan kepuasan kerja dengan kurangnya pemberian intensif dan motivasi dari atasan pada karyawan sehingga karyawan jadi kurang bersemangat untuk mencapai ke jenjang karir karena motivasi terhadap kepuasan kerja nya berkurang.

Selain itu, motivasi dari karyawan dalam suatu perusahaan wajib diperhatikan dengan sangat akan tujuan dan harapan perusahaan tetap terfokuskan. Menjaga motivasi karyawan sebagai tindakan yang sangat penting dilakukankarena motivasi sebagai pendorong bagi karyawan. Motivasi seseorang sangat berpengaruh dalam tindakan yang dilakukan oleh seseorang dalam usaha yang maksimal. Sehingga, motivasi karyawan sangatlah mendukung dalam upaya yang dijalankan dalam menyelesaikan berbagai tugas.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 86 karyawan PT Bio Nusantara Teknologi di Bengkulu Tengah. Dari jumlah populasi tersebut diambil sampel semuanya atau sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin para karyawan yang ada di PT. Bio Nusantara Teknologi, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	78	90,7%
Perempuan	8	9,3%
Total	86	100 %

Sumber Data : PT Bio Nusantara Teknologi, Bengkulu Tengah 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 86 orang responden atau 90,7%, dan jenis kelamin perempuan sebanyak 8 orang 9,3%. Dari data tersebut menyatakan bahwa PT. Bio Nusantara Teknologi Bengkulu Tengah di dominasi oleh laki-laki.

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan seluruh karyawan yang ada di PT. Bio Nusantara Teknologi Bengkulu Tengah, dapat dilihat pada tabel:

Tabel 2.

Profil Responden	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	15	17.4%
D3	22	25.6%
S1	39	45.3%
S2	10	11.6%
Total	86	100%

Sumber Data : PTBio Nusantara Tekonologi, Bengkulu Tengah 2022

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang bekerja pada PT Bio Nusantara Teknologi Bengkulu Tengah dilihat dari tingkat pendidikan yaitu SMA/SMK berjumlah 15 orang atau 17,4%, D3 berjumlah 22 orang atau 25.78%, Lalu responden S1 berjumlah 39 orang atau 45.3%, Sedangkan responden lainnya berpendidikan S2 berjumlah 10 orang responden 11.6%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT Bio Nusantara Teknologi didominasi oleh responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 39 orang.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3.

Usia	Jumlah	Persentase
20-30 Tahun	19	22.1%
32-40 Tahun	39	45.3%
>40 Tahun	28	32.6%

Sumber Data : PT Bio Nusantara Tekonologi , Bengkulu Tengah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan usia dapat diketahui bahwa, usia 20-30 tahun berjumlah 19 orang atau 22.1%, 31-40 tahun berjumlah 39 orang atau 45.3%, >40 tahun berjumlah 28 orang atau 32.6%. didominasi oleh karyawan yang berusia (31-40 Tahun) dengan jumlah 39 orang atau 45.3 %.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karir (X_1)

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Pengembangan Karir (X_1) bahwa rata-rata skor jawaban responden pada variabel Pengembangan Karir (X_1) berada 3,92 maka merujuk pada skala kriteria tanggapan responden (3,40 – 4,19) maka termasuk kategori baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Terbuka dengan pergaulan dengan mengupayakan promosi jabatan dan kesempatan lainnya) diangka 4.05. Sedangkan nilai terendah pada pernyataan (Adanya pelatihan dan pendidikan yang diberikan kepada karyawan) diangka 3.84. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan masih belum puas dengan Adanya pelatihan dan pendidikan yang diberikan kepada karyawan di dalam perusahaan tersebut. Disarankan bagi pihak perusahaan agar lebih memperhatikan untuk mengadakan pelatihan dan pendidikan pada karyawan secara rutin agar kepuasan kerja karyawan meningkat sehingga untuk kedepan dan seterusnya para karyawan bisa bekerja dengan lebih baik lagi.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Motivasi bahwa rata-rata skor pernyataan responden pada variabel motivasi (X_2) berada pada 4.01 maka merujuk pada skala kriteria tanggapan responden (3,40 – 4,19) maka termasuk kategori baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Atasan karyawan selalu memberikan motivasi, sehingga karyawan memberikan yang terbaik dalam mengerjakan tugas dan memiliki dorongan mencapai tujuan perusahaan) diangka 4.06. masalah atasan karyawan sudah berdampak dengan sangat baik bagi kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Sedangkan nilai terendah pada pernyataan (Berusaha untuk maju demi kepentingan perusahaan) diangka 3.98. Hal ini mengindikasi bahwa usaha karyawan untuk maju yang ada saat ini masih belum bisa termotivasi demi kepentingan perusahaan. Disarankan pihak perusahaan memberikan dukungan sepenuhnya terhadap kemajuan perusahaan bukan semata-mata untuk kepentingan perusahaan itu sendiri melainkan untuk kepentingan bersama sehingga karyawan bisa termotivasi untuk dapat bekerja lebih baik dan bersemangat sehingga ini sangat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Kepuasan Kerja bahwa rata-rata skor pernyataan responden terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) berada pada angka 3.99 maka merujuk pada skala kriteria tanggapan responden (3,40 – 4,19) maka termasuk kategori baik. Dengan nilai tertinggi pada dua pernyataan (Rekan kerja yang saya miliki saling membantu didalam pekerjaan) diangka 4.06, dengan adanya kerjasama yang baik antar sesama rekan kerja karyawan . dan nilai tertinggi selanjutnya pada pernyataan (Saya mendapat promosi jabatan atas prestasi kerja yang telah dicapai) diangka 4.06. Dengan adanya promosi jabatan atas prestasi kerja karyawan diharapkan karyawan mampu meningkatkan kemampuan dalam bekerja di perusahaan. Sedangkan nilai terendah pada pernyataan (Lingkungan tempat bekerja nyaman dan membuat karyawan betah dalam bekerja) diangka 3.87. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan yang bekerja selama ini masih belum merasakan kenyamanan di lingkungan tempat bekerja sehingga mebuat karyawan belum merasa puas/betah. Disarankan bagi pihak perusahaan untuk terus melakukan evaluasi terhadap lingkungan kerja karyawan agar bisa sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan.

Analisis Data Regresi Linier Berganda

Tabel 4.
Hasil analisis regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.875	2.350	4.627	.000
	Pengembangan Karir	.185	.083	.232	.028
	Motivasi Kerja	.198	.077	.267	.012

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Olah Data SPSS Versi 16,2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat persamaan regresi yang didapatkan adalah :
 $Y = 10.875 + 0.185(X_1) + 0.198(X_2)$

Jadi, dapat disimpulkan persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan :

1. Nilai (constant) sebesar 10.875 jadi apabila variable Pengembangan Karir(X_1) dan Motivasi Kerja(X_2), sama dengan nol maka variable Kepuasan Kerja(Y) akan tetap sebesar 10.875.
2. Koefisien regresi Pengembangan Karir (X_1) sebesar 0.185 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan nilai variabel Pengembangan Karir dapat meningkatkan nilai variable Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0.185, dengan asumsi jika variable Motivasi Kerja (X_2) tetap atau =0.
1. Koefisien regresi Motivasi kerja (X_2) sebesar 0.198 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan nilai variabel Motivasi Kerja dapat meningkatkan nilai variable Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0.198, dengan asumsi jika variable Pengembangan Karir (X_1) tetap atau =0.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai (R²) bervariasi variabel dependen dengan sangat terbatas. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel:

Tabel 5.
Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.394 ^a	.155	.135	1.721

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Olah Data SPSS Versi 16,2022

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa koefisien determinasi yang disesuaikan (R Square) sebesar 0.155 memberi pengertian bahwa variasi yang terjadi pada variabel Y (Kepuasan Kerja) adalah 15.5% ditentukan oleh variable Pengembangan Karir(X_1) dan Motivasi Kerja (X_2), Selebihnya sebesar (84.5%).

Uji Hipotesis Uji t (parsial)

Uji t dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Berdasarkan dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengaruh variabel Pengembangan Karir (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) hasil uji thitung > ttabel variabel Pengembangan Karir (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) yaitu sebesar 2.235 > 1.988. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.
1. Pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)
 Dari tabel di atas menunjukkan hasil uji thitung > ttabel variable Motivasi Kerja(X_2) terhadap Kepuasan Kerja(Y) yaitu sebesar 2.572 > 1.988. hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

Uji Hipotesis Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel:

Tabel 6.
Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Ftabel	Sig.
1	Regression	45.157	2	22.578	7.623	3.11	.001 ^a
	Residual	245.832	83	2.962			
	Total	290.988	85				

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Olah Data SPSS Versi 16,2022

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi F yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,050 dan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , $7.623 > 3.11$, dari hasil pengelolaan data dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu variabel Pengembangan Karir (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel Pengembangan Karir (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada PT Bio Nusantara Teknologi Bengkulu Tengah. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian diterima. Dengan adanya pengembangan karir yang ada dalam diri karyawan diharapkan mampu untuk memberikan dorongan semangat untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga memperkuat dengan tanggapan responden atas pernyataan mereka terhadap seluruh indikator pada variabel pengembangan karir (X_1) berada pada maka merujuk pada skala kriteria tanggapan responden maka termasuk kategori baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Terbuka dengan pergaulan dengan mengupayakan promosi jabatan dan kesempatan lainnya) diangka 4.05. jika dilihat pada pernyataan tersebut, dapat diartikan sebagai indikasi terjadinya pengembangan karir pada dalam diri seorang karyawan. Dengan adanya terbuka dengan pergaulan untuk mengupayakan promosi jabatan dan kesempatan lainnya di perusahaan tersebut dapat dikatakan baik. Sehingga kedepannya pengembangan karir ini bisa berdampak baik terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan nilai terendah pada pernyataan (Adanya pelatihan dan pendidikan yang diberikan kepada karyawan) diangka 3.84. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan masih belum puas dengan Adanya pelatihan dan pendidikan yang diberikan kepada karyawan di dalam perusahaan tersebut. Disarankan bagi pihak perusahaan agar lebih memperhatikan kepuasan karyawan terhadap pelatihan dan pendidikan agar berdampak baik terhadap kepuasan kerja karyawan itu sendiri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dimas Surya Mandala (2019) dalam penelitian ini yang berjudul "Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Taspen Kantor Cabang Utama Medan". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT Bio Nusantara Teknologi Bengkulu Tengah. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Motivasi Kerja merupakan

dorongan semangat yang timbul dari diri sendiri ataupun melalui orang lain, dengan adanya motivasi kerja yang baik maka kepuasan kerja akan semakin baik.

Hasil penelitian ini dipercaya dengan hasil tanggapan responden atas pernyataan pada seluruh indikator pada variabel motivasi (X_2) berada skala kriteria tanggapan responden (3,40 - 4,19) maka termasuk kategori baik. Dan nilai tertinggi pada pernyataan (Atasan karyawan selalu memberikan motivasi, sehingga karyawan memberikan yang terbaik dalam mengerjakan tugas dan memiliki dorongan mencapai tujuan perusahaan) diangka 4.06. jika dilihat pernyataan tersebut, dapat diartikan bahwa pihak perusahaan sudah melakukan upaya yang baik untuk meningkatkan motivasi para karyawannya agar bisa bekerja dengan baik, salah satu caranya ialah dengan cara terus dari atasan selalu memberikan motivasi sehingga karyawan menjalankan pekerjaan dengan baik dan memiliki dorongan untuk mencapai tujuan perusahaan, apabila ini sudah baik maka akan berdampak pula bagi kepuasan kerja karyawan tersebut.

Sedangkan nilai terendah pada pernyataan (Berusaha untuk maju demi kepentingan perusahaan) diangka 3.98. hal ini mengindikasikan bahwa usaha karyawan untuk maju yang ada saat ini masih belum bisa terdorong demi kepentingan perusahaan. Disarankan pihak perusahaan memberikan dukungan terhadap karyawan agar mereka bisa bekerja termotivasi untuk dapat bekerja lebih baik lagi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fahri Wanda Sinaga (2019) dalam penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Pegadaian Kanwil I Medan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil analisis perhitungan tabel uji t yang telah dipaparkan di atas, serta pembahasan hasil penelitian mengenai pengaruh antara variabel independen (Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja). Kemudian untuk hasil uji F menyatakan bahwa secara simultan menunjukkan bahwa variabel independen (Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel dependen (Kepuasan Kerja).

Hasil penelitian ini sejalan pada penelitian Syaiful Bahri (2017), hasil penelitian ini menunjukkan hasil Uji f bahwa variabel pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dimas Surya Mandala (2016) Hasil penelitian ini menunjukkan berdasarkan hasil Uji t dan Uji f bahwa variabel pengembangan karir dan motivasi kerja secara serempak berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kemudian hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fahri Wanda Sinaga (2019) menunjukkan hasil Uji t dan Uji f bahwa variabel motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT BNT (Bio Nusantara Teknologi) Bengkulu Tengah, maka disimpulkan bahwa:

1. Dari hasil penelitian ini terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Bio Nusantara Teknologi Bengkulu Tengah. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa adanya pengembangan karir pada seseorang karyawan maka akan berdampak baik terhadap kepuasan kerja dari karyawan tersebut.
2. Kemudian hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Bio Nusantara Teknologi Bengkulu Tengah. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa adanya pengembangan karir

- pada seseorang karyawan maka akan berdampak baik terhadap kepuasan kerja dari karyawan tersebut.
3. Berdasarkan uji hipotesis uji F, secara simultan bersama-sama diketahui semua variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen pada PT Bio Nusantara Teknologi Bengkulu Tengah.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisel et. al., (2022). Hybrid Learning Implementation in Higher Education During The Covid-19 Pandemic in Indonesia: An Overview. *Educational Administration: Theory and Practice*. Volume 28, Issue 4, pp: 31-141
- Andriani, C. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Avindiana, I. K. (2021). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompetensi Sdm Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud Afalia Jaya Tumpang Malang* (Doctoral Dissertation, Stie Malangkecewara).
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46-60.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Burhanuddin Wahab, R. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank mandiri (PERSERO) Tbk. Makasar*. Skripsi (Tidak dipublikasikan). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univertas Hasanudin, Makasar.
- Dymastara, E. S. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Finthariasari, M., & Hermawan, D. J. (2021) The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Outcomes in Private and Public Banking in Indonesia. *Geographical Education (RIGEO)*, 11(9), 1-8.
- Gayatri, G. D. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Gunawan, R. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224-231.
- Hasibuan, Malayu S.P . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Inayatulloh et. al., (2022). Expert System Conceptual Model to Increase Lawyer Performance. *International Journal of Applied Engineering and Technology* 4(2), pp. 27-32.
- Inayatulloh et. al.,(2022). Increasing Efficiency and Transparency of Soft Loans for SME Businesses with Blockchain Technology. *International Journal of Applied Engineering and Technology* 4(2), pp. 33-37.

- Jariyati, I. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Juliyanti, B. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Lubis, N. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Mandala, D. S. (2016). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Medan*.
- Marini, M., & Selvia, E. (2020). Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Di Desa Taba Padang Rejang Kecamatan Huku Palik Kabupaten Bengkulu Utara). *Bilancia: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 4(3), 248-261.
- Martoyo, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama, BPFE Yogyakarta
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nurhasanah, G., Sofyan, T., & Ambarini, N. S. B. *Dampak Investasi Sektor Perkebunan Kelapa Sawit Dari Pt. Bio Nusantara Teknologi Terhadap Pelestarian Lingkungan Di Provinsi Bengkulu* (Doctoral dissertation, Universitas Bengkulu).
- Pahlawan, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Rivai, Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S.P. dan judge, T.A. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat.
- Sinaga, A. W. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan* (Doctoral dissertation).
- Sugesti, D. O. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo 1 Cabang Terminal Peti Kemas Domestik Belawan. Medan* (Doctoral dissertation).
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sulastri, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Tupadela, J. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Vahera, D. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 2(1), 58-67.
- Yulandri, Y. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.