

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen pada dasarnya berfokus pada perilaku manusia untuk mencapai tingkat tertinggi dari produktivitas pada pelayanan di suatu kegiatan. Pada suatu instansi seorang manajer juga seharusnya mengerti bahwa keberhasilan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas harus melibatkan karyawan karena karyawan tidak hanya menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan, tetapi juga semakin aktif berpartisipasi dalam merencanakan perubahan tersebut (Robbins dan Judge, 2008). Kegiatan yang dilakukan karyawan dalam suatu instansi harus sesuai dengan kualitas kerja yang dimiliki masing-masing divisi.

Manajemen merupakan serangkaian aktivitas termasuk perencanaan, pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian yang diarahkan pada sumber-sumber daya organisasi manusia, finansial, fisik, dan informasi dengan maksud mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif (Griffin, 2004). Dengan itu sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas serta usaha mereka kepada organisasi di suatu perusahaan untuk mengatur sumber daya yang ada dalam perusahaan maupun lembaga, yang paling utama mengatur dan mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan untuk tujuan yang ada.

Kepuasan kerja merupakan dampak psikologis dari karyawan dalam memandang pekerjaannya, dimana kepuasan kerja berkaitan erat dengan aspek keadilan dan kelayakan akan balas jasa yang diterima karyawan atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan Veitzal Rivai (2005). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Begitupun dengan sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dari karyawan dalam suatu perusahaan akan menurunkan efektifitas dan efisiensi kerja mereka sehingga tujuan perusahaan tidak bisa dicapai dengan baik. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang sifatnya individual dan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Hal tersebut bisa dilihat dari sikap dan bagaimana cara mereka menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan. Jika karyawan tersebut menyukai pekerjaannya dan dapat menyelesaikan tugas dari perusahaan dengan baik, maka sudah dapat dipastikan karyawan tersebut memiliki rasa puas atas pekerjaannya. Namun pekerjaan itu harus sesuai dengan keahlian dan kemampuan karyawan tersebut, sehingga pekerjaan yang dihasilkan berdampak baik bagi perusahaan. Jika pekerjaan itu tidak sesuai dengan keahlian dan kemampuan karyawan, maka bisa menghasilkan dampak buruk seperti menurunnya kinerja dan kepuasan kerja karyawan serta bisa merugikan perusahaan. Dengan itu perusahaan harus memperhatikan dan mengelola pengembangan karir setiap karyawan dengan baik. Hal ini ditujukan agar karyawan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawabnya di dalam lingkungan kerja. Dengan

pengembangan karir juga diharapkan dapat mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan mendapat kejelasan akan jenjang karir yang akan dicapai. Perusahaan berusaha untuk menumbuhkan kepuasan kerja yang sehat dimana hak dan kewajiban karyawan selaras dengan fungsi peranan dan tanggung jawab karyawannya.

Pengembangan karir sangat membantu karyawan dalam menganalisis kemampuan dan minat karyawan untuk dapat disesuaikan dengan kebutuhan SDM sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Pengembangan karir juga merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap kerja, menciptakan kepuasan kerja juga mencapai tujuan perusahaan. Andrew J. Fubrin dalam Mangkunegara (2009) berpendapat bahwa 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. Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seorang karyawan yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya. Pramita (2015) mengungkapkan bahwa dengan adanya program pengembangan karir, dapat meningkatkan dorongan atau motivasi kepada karyawan untuk dapat lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Hal ini terjadi dikarenakan bahwa motivasi seseorang akan timbul apabila

pengembangan karir di perusahaan sudah ada bersifat adil dan jelas untuk dapat dilaksanakan.

Motivasi menjadi faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja setiap karyawan. Menurut Robbins (2006) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Motivasi sangat penting dilakukan karena biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan mereka akan terus berusaha bekerja dengan baik. Begitupun sebaliknya, karyawan yang kepuasan kerjanya rendah cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang membosankan sehingga mereka bekerja dengan terpaksa dan hasil yang didapat tidak maksimal. Dengan adanya motivasi yang tinggi dalam diri karyawan, diharapkan mereka akan lebih mencintai pekerjaannya, sanggup bekerja dengan baik, dan memiliki loyalitas yang tinggi serta berkeinginan untuk melakukan kinerja yang lebih baik. Kondisi ini diperlukan untuk meningkatkan kepuasan karyawan, jika karyawan mempunyai motivasi tinggi, maka mereka akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya, sehingga akan diperoleh kepuasan yang maksimal. Dalam perusahaan, pengembangan karir dan pemberian motivasi tentulah bukan pekerjaan yang sederhana. Apalagi jika perusahaan tersebut memiliki banyak karyawan dalam jumlah besar dan dari berbagai latar belakang budaya, usia, dan pendidikan yang berbeda.

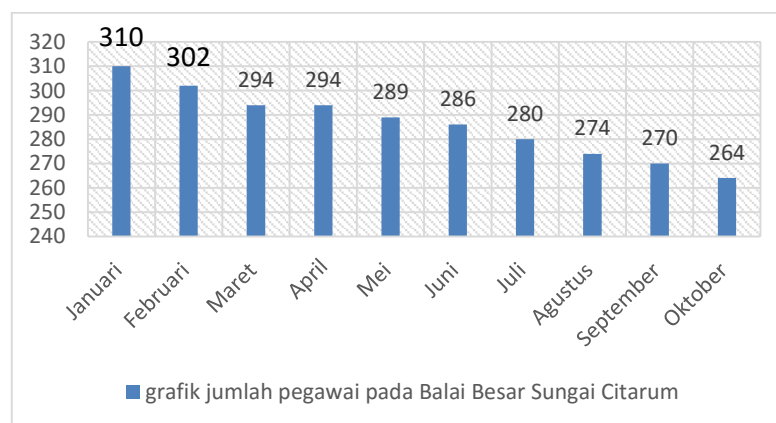
Objek penelitian mengenai permasalahan pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Balai Besar Wilayah Sungai Citarum (BBWS) Bandung. Dengan melakukan wawancara dengan beberapa pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Bandung, banyak membicarakan mengenai pengembangan karir pada instansi tersebut. Permasalahannya merupakan proses pelaksanaan pengembangan karir yang hanya sampai pada tahap merencanakan dan mengusulkan karir pegawai pada instansi pusat di Jakarta. Jadi pada Balai Besar Wilayah Sungai Citarum (BBWS) Bandung hanya sebatas mengusulkan dan tidak memiliki wewenang dalam penentuan karir pegawainya. Hasil perencanaan dan usulan ditentukan oleh pusat instansi yang ditentukan pada proses perekrutan pegawai dari kantor pusat maupun kantor cabang, seleksi, dan hasil akhir dari seleksi. Hasil penempatan dari instansi pusat tersebut menimbulkan rendahnya motivasi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karena ketidakpuasan dengan ketentuan yang ada, karena tidak adanya kejelasan mengenai landasan atau yang melatar belakangi dari proses rekrutmen dan seleksi. Dengan itu pengembangan karir pada Balai Besar Wilayah Sungai Citarum (BBWS) Bandung memiliki wewenang yang terbatas dalam jalur karir karyawannya dan karyawan hanya bisa bergantung pada ketentuan kantor pusat. Hal tersebut dapat menimbulkan kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja karena memiliki pekerjaan yang jenjang karirnya yang kurang terarah dan terbatas. Oleh karena itu dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran pegawai pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Absensi Pegawai Pada Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Bandung

Bulan	Tingkat Ketidakhadiran
Januari	37,7%
Februari	25,8%
Maret	24,1%
April	38,7%
Mei	8,9%
Juni	20,6%
Juli	27,5%
Agustus	30,2%
September	20,3%
Oktober	48,1%

Sumber: Balai Besar Wilayah Sungai Citarum

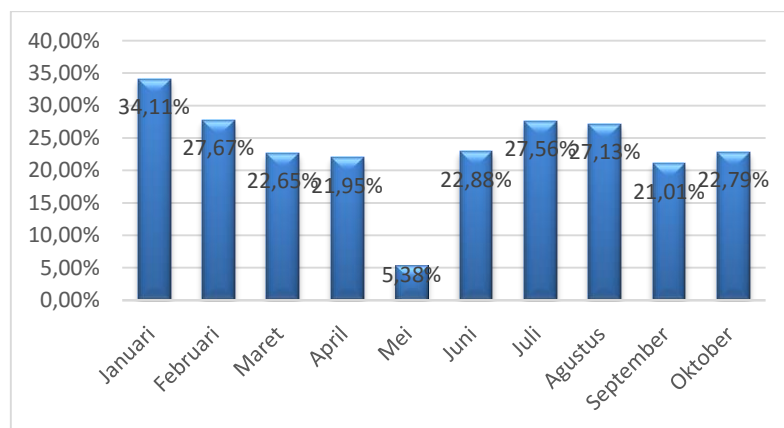
Dari tabel di atas dapat dilihat tingkat ketidakhadiran pada Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Bandung mengalami ketidak stabilan. Dapat dilihat tingkat tertinggi kehadiran pegawai terjadi pada bulan Mei dengan tingkat ketidakhadiran 8,9% dan kehadiran pegawai paling rendah terjadi pada bulan Oktober dengan tingkat ketidakhadiran 48,1%.



Gambar 1.1

Sumber: Balai Besar Wilayah Sungai Citarum

Jumlah pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Citarum setiap bulannya mengalami penurunan karena faktor banyaknya pegawai yang berusia lanjut yang menimbulkan pensiunan, serta adanya pensiun muda dengan beberapa alasan yang akurat, dan adanya perpindahan pekerjaan ke daerah lain. Dan berikut ini grafik yang menunjukkan jumlah jam kekurangan kerja pegawai, yaitu sebagai berikut:



Gambar 1.2

Sumber: Balai Besar Wilayah Sungai Citarum

Kurangnya jam kerja atas pekerjaan yang dilakukan pegawai karena ada kekurangan dalam pengawasan serta kurang disiplinnya pegawai. Dapat dilihat bahwa kekurangan jam kerja tertinggi terjadi pada bulan Januari yaitu dengan 34.11%. dan kekurangan jam kerja terendah terjadi pada bulan Mei yaitu dengan 5.38% pada saat ini dapat dilihat bahwa kinerja pegawai meningkat.

Menurut Hasibuan (2001) motivasi mempengaruhi kepada semangat dan gairah karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dalam berkerja akan mendorong karyawan tersebut untuk bertanggung jawab terhadap semua perkerjanya. Oleh sebab itu pada Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Bandung memberikan dukungan atau dorongan kepada para pegawai agar

memiliki motivasi yang tinggi dalam berkerja sehingga dapat berkerja dengan baik dan bertanggung jawab. Oleh karena itu pegawai dapat termotivasi dalam melakukan pekerjaannya dengan cara meningkatkan prestasi kerja, memenuhi latar belakang pendidikan, serta menabuh pengalaman dalam bekerja untuk dapat naik kejenjang karir selanjutnya. Apabila pegawai memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja maka pegawai tersebut akan lebih bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya dan akan menghasilkan kepuasan terhadap kinerja yang dilakukan tersebut. Berdasarkan latar belakang peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Bandung.”**

B. Identifikasi Masalah dan Pembatasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

1. Pengembangan karir yang masih belum terarah menyebabkan kepuasan kerja pegawai menurun pada Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Bandung.
2. Motivasi kepada pegawai belum maksimal dapat dilihat dari kinerja pegawai yang menyebabkan kepuasan kerja pegawai menurun pada Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Bandung.
3. Perlunya pelatihan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan memberikan Pengembangan karir yang terarah dan meningkatkan motivasi dalam bekerja pada Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Bandung.

2. Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini lebih mudah dan tidak menyimpang dari pembahasan, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh pengembangan karir dan pemberian motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Pada Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Bandung. Sumber informasi dan pengumpulan data yang diperoleh, didapatkan melalui observasi pada Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Bandung dan wawancara pada atasan dan pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Bandung, mengenai pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Bandung.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan peneliti sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Bandung?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Bandung?
3. Apakah terdapat pengaruh secara simultan pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Bandung?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian tersebut ialah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Bandung.

Adapun kegunaan dari penelitian ini mencakup 2 (dua) hal, yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis sebagai berikut:

1) Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa dijadikan masukan dalam penerapan dan pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam pengetahuan mengenai hal-hal apa saja yang terdapat pada pengembangan karir, motivasi dan kepuasan kerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Citarum (BBWS) Bandung, serta membuktikan teori mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai, pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai, dan pengaruh pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

2) Kegunaan Praktis

a. Bagi Pihak Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Bandung

Dapat memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai pengembangan karir dan motivasi Pada Balai Besar Wilayah Sungai

Citarum (BBWS) Bandung untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

b. Bagi Lingkungan Akedemisi

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan khususnya pada bidang sumber daya manusia, yang berkaitan dengan pengembangan karir, motivasi dalam kepuasan kerja pegawai. Serta penelitian ini diharapkan dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang.

c. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan memperluas wawasan mengenai pengembangan karir dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai pada suatu instansi atau organisasi.



E. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Andrew J. Fubrin dalam Mangkunegara (2009), berpendapat bahwa 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. Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu

kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Dengan itu pengembangan karir dalam suatu instansi maupun perusahaan perlu dilakukan, karena karyawan dalam suatu perusahaan tidak hanya ingin memperoleh apa yang dimiliki saat ini, tetapi juga mengharapkan perubahan, ada kemajuan, dan kesempatan yang diberikan oleh perusahaan. Dengan itu karyawan pun akan semakin termotivasi ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Dengan hal tersebut karyawan akan merasa puas akan kinerjanya apabila perusahaan memberikan penghargaan dengan prestasi kerja yang dimiliki untuk mendapatkan pengakuan akan kinerja yang lebih besar dari perusahaan atau lingkungan kerjanya.

2. Pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

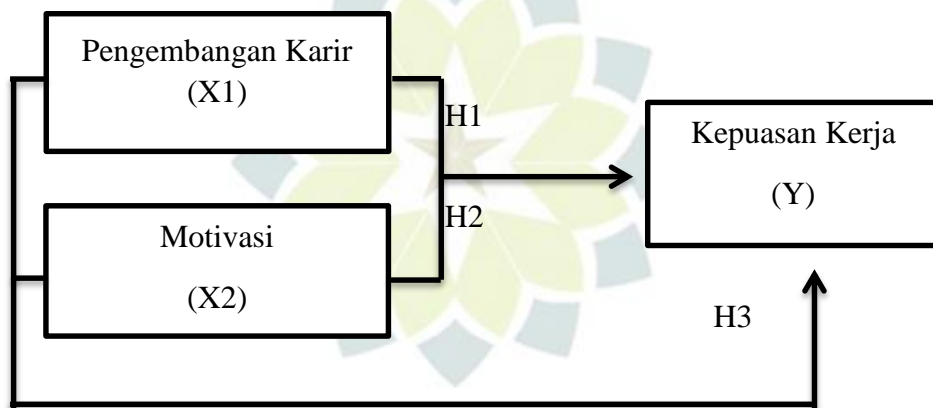
Menurut Robbins (2006) motivasi merupakan suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Lebih lanjut Robbins (2006), mengemukakan faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan Handoko (2001). Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Perpaduan antara motivasi dalam diri karyawan

disertai dengan motivasi yang berasal dari perusahaan akan mendorong semangat, gairah, loyalitas serta kepuasan kerja karyawan kepada perusahaan sehingga akan menciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Munculnya motivasi disebabkan karena adanya kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang untuk memenuhi jenjang karirnya. Kekuatan tersebut akan mempengaruhi tindakan seseorang dalam melakukan pekerjaannya dengan rajin dalam bekerja, mematuhi peraturan, dan meningkatkan kualitas kerja.

3. Pengaruh Pengembangan Karir dan Pemberian Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan dampak psikologis dari karyawan dalam memandang pekerjaannya, dimana kepuasan kerja berkaitan erat dengan aspek keadilan dan kelayakan akan balas jasa yang diterima karyawan atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan Veitzal Rivai (2005). Fubrin dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2001), pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masadepan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Dari pengertian tersebut dengan adanya dorongan atau perencanaan dalam perusahaan akan menimbulkan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja dengan prestasi kerja yang dimiliki serta dalam memenuhi latar belakang pendidikannya. Timbulnya motivasi disebabkan karena adanya kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang untuk memenuhi jenjang karirnya. Kekuatan tersebut akan mempengaruhi tindakan seseorang dalam melakukan pekerjaannya dengan rajin dalam bekerja, mematuhi peraturan, dan meningkatkan

kualitas kerja. Oleh karena itu dengan adanya motivasi internal dalam diri karyawan serta didorong dengan faktor motivasi eksternal dalam perusahaan akan memaksimalkan pencapaian karyawan dalam tujuan karirnya dan menimbulkan kepuasan dalam bekerja. Berdasarkan teori diatas dan penjelasannya maka dibuatlah kerangka pemikiran yang menunjukkan hubungan variabel X1 (Pengembangan Karir) dan variabel X2 (Motivasi) terhadap variable Y (Kepuasan Kerja), yaitu sebagai berikut.



Gambar 1.3 Kerangka Pemikiran

F. Peneliti Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan erat dan mendasari adanya penelitian ini. Penelitian-penelitian tersebut diantaranya adalah seperti yang terlihat dalam Tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 1.2

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Peneliti	Metode	Hasil Penelitian
1.	Ichwan Prastowo (2015)	Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, dan Komitmrn Organisasi	Regresi Linier Berganda	Secara simultan dan parsial variabel

		Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Hotel Sahid Jaya Solo dengan Keyakinan Diri (<i>Self Efficacy</i>) Sebagai Variabel moderasi		independen berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Hotel Sahid Jaya Solo
2.	Widya Pramita (2015)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Pos (Persero) Indonesia Wilayah Bekasi	Analisis Regresi Linier Berganda	Pengembangan Karir adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) wilayah Bekasi
3.	Danu Budi Utomo (2014)	Pengaruh Pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening di hotel grasia semarang	Analisis Jalur Path	Pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, pengembangan karir tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi, di Hotel grasia semarang.
4.	Naily El Muna (2012)	Analisis pengaruh pengembangan karir dan pemeliharaan SDM terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. BNI syari'ah cabang Malang.	Linier berganda	Terdapat pengaruh positif pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan pada kantor pusat PT. BNI syari'ah cabang Malang, Terdapat pengaruh positif pemeliharaan SDM terhadap produktivitas karyawan pada kantor pusat PT. BNI syari'ah cabang Malang. Terdapat pengaruh positif pengembangan karir dan pemeliharaan SDM pada kantor pusat PT. BNI syari'ah cabang Malang.

5.	Anwar Prabu (2012)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim	Regresi Linier Berganda	Secara simultan seluruh variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat
6.	Isyanto,Puji dkk. 2013	Pengaruh Perkembangan Karir terhadap kepuasan Kerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai
7.	Nana Suryana Siti Haerani dan Muhammad Idrus (2010)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di divisi Tambang PT. Inco Sorowaku	Regresi Linier Berganda	Dalam Penelitian ini secara simultan dan parsial masing-masing variabel independan secara signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan divisi Tambang PT. Inco Sorowaku
8.	Bagus Dhermawan (2012)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali	Analisis Regresi Linier Berganda	Dalam Penelitian Hasil analisis membuktikan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan.
9.	Resty Fawzia Anjani (2014)	Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Krja Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMS	Analisis Regresi Linier Berganda	variabel komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi berpengaruh negatif

				terhadap kinerja karyawan
10.	Muhammad Reza (2008)	Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Pengembangan Karir Pada Pegawai (Studi Kasus Kejaksaan Tinggi Jawa Barat)	Analisis Linier Berganda	Dalam Penelitian ini menunjukkan mutasi dan promosi jabatan memberikan pengaruh negatif terhadap pengembangan karir, dikarenakan adanya mutasi yang mengharuskan pegawai untuk ke luar daerah.

Dari beberapa penelitian terdahulu mengenai variabel pengembangan karir, motivasi dan kepuasan kerja yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu objek, judul dan hasil.

G. Hipotesis

Hipotesis 1

H_0 : Tidak terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Bandung.

H_a : Terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Bandung.

Hipotesis 2

H_0 : Tidak terdapat pengaruh pemberian motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Bandung.

H_a : Terdapat pengaruh pemberian motivasi terhadap kepuasa kerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Bandung.

Hipotesis 3

H_0 : Tidak terdapat pengaruh pengembangan karir dan pemberian motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Bandung.

H_a : Terdapat pengaruh pengembangan karir dan pemberian motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Balai Besar Wilayah Sungai Citarum Bandung.

