

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA Tbk
AREA KEPANJEN KABUPATEN MALANG**

SKRIPSI

DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN

MEMPEROLEH GELAR SARJANA



**UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT**

Disusun Oleh:

Reza Rahma Yanti

1961201022

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG**

2024

LEMBAR JUDUL

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA Tbk
AREA KEPANJEN KABUPATEN MALANG**

SKRIPSI

DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN

MEMPEROLEH GELAR SARJANA



**UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT**

Disusun Oleh:

Reza Rahma Yanti

1961201022

UNIVERSITAS ISLAM

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

RADEN RAHMAT

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG

2024

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap
kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Alfatia Trijaya Tbk
Area Kepanjen kabupaten malang

Disusun oleh : Reza Rahma Yanti

NIM : 1961201022

Prodi : Manajemen

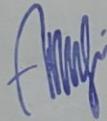
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan
di depan tim penguji

Malang, 21 Desember 2023.....

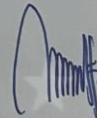
Mengetahui dan menyetujui

Kaprodi,



(Adita Nafisa, S.E., M.M.)
NIDN. 0724068802

Pembimbing,



(Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M.)
NIDN. 0721088801

UNIVERSITAS ISLAM

RADEN RAHMAT

LEMBAR PENGESAHAN

TANDA PENGESAHAN

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG, PADA:

HARI : Selasa
TANGGAL : 09 Januari 2024
JUDUL : Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk area kepanjen kabupaten malang

DINYATAKAN LULUS

MAJELIS PENGUJI


R.M. Mahrus Alie, S.Sos., M.M
NIDN. 0721087601



Erna Resmiatini, SMB., M.Sc
NIDN. 0715069004



Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M
NIDN. 0721088801

MENGESAHKAN,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Raden Rahmat Malang
Dekan,




Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M
NIDN. 0713047901

PERNYATAAN ORSINALITAS

PERNYATAAN ORSINALITAS

Nama : Reza Rahma Yanti
NIM : 1961201022
Prodi : Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsurunsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU nomor 20 tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Malang, 09 Januari 2024



Reza Rahmayanti

ABSTRAK

Reza Rahma Yanti. 2024. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Kepanjen Kabupaten Malang (Pembimbing : Niki Puspita Sari, S.Pd, MM)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk area kepanjen kabupaten malang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 120 orang karyawan, dengan jumlah sampel 54 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuisioner dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk menganalisis data penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan pertama secara parsial pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kedua secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketiga secara simultan pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

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



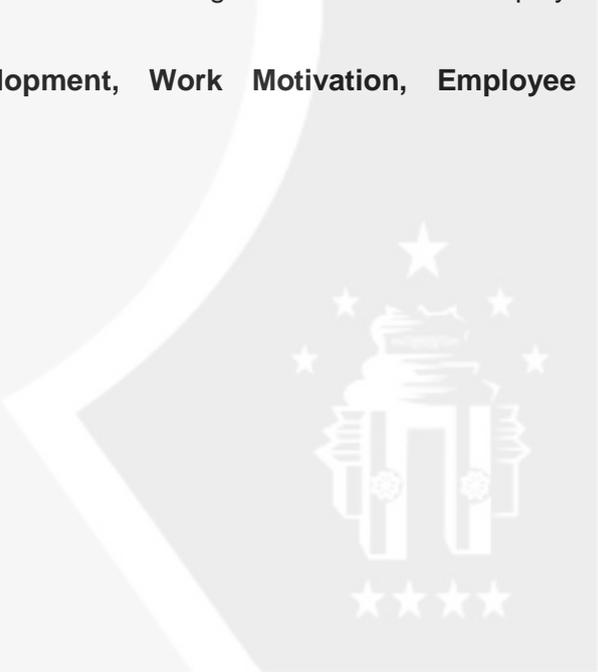
UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRACT

Reza Rahma Yanti. 2024. The Effect of Career Development and Work Motivation on Employee Job Satisfaction at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area of the Panjen of Malang Regency (Supervisor : Niki Puspita Sari, S.Pd, MM)

This study aims to determine and analyze the effect of career development and work motivation on employee job satisfaction at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk area of the general office of Malang regency. The population in this study was 120 employees, with a sample of 54 employees. Data collection techniques use interviews, questionnaires and documentation. This research uses a Quantitative approach. This study used multiple linear regression to analyze the research data. The results of this study show that first, partial career development has a significant effect on employee job satisfaction. Second, partial work motivation has a significant effect on employee job satisfaction. Third, simultaneously career development and work motivation have a significant effect on employee job satisfaction

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



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT. yang senantiasa memberikan limpahan nikmat, rahmat, hidayah, serta Inayah-Nya, sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. yang telah menunjukkan kepada kita jalan yang lurus berupa ajaran agama yang sempurna dan menjadi rahmat bagi seluruh alam.

Tujuan penulisan skripsi adalah untuk memenuhi syarat kelulusan guna mendapatkan gelar S1. Dalam proses penyelesaian skripsi ini ada beberapa hambatan yang peneliti jumpai namun akhirnya bisa terselesaikan berkat bimbingan, bantuan, dan motivasi dari berbagai pihak. Sehubungan dengan itu peneliti menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ucapan terimakasih secara khusus peneliti sampaikan kepada kedua Orang tua tercinta yang senantiasa memanjatkan do'a dan memberikan dukungan untuk kesuksesan putranya.
2. Bapak Drs. Imron Rosyadi Hamid, M.Si selaku Rektor Universitas Islam Raden Rahmat Malang.
3. Bapak Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Ibu Adita Nafisa, S.E., M.M selaku Kaprodi Manajemen.
5. Ibu Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M selaku Dosen Pembimbing yang dengan sabar membimbing dan memberikan petunjuk serta arahan.
6. Bapak/Ibu Dosen Universitas Islam Raden Rahmat Malang yang telah banyak memberikan bekal ilmu dan pengetahuan.

7. Rekan-rekan peneliti yang telah banyak memberikan bantuan dan ikut berperan dalam memperlancar penelitian dan penulisan skripsi ini
8. Teman-teman yang telah membantu dan memberikan motivasi dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, maka kritik dan saran peneliti harapkan demi perbaikan dan penyempurnaan untuk selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berfungsi bagi semua pihak.

Malang, Januari 2024

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR	vi
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Kajian Empiris	7
2.2 Kajian Teoritis	12
2.2.1 Kepuasan kerja	12
2.2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	12
2.2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja... ..	13
2.2.1.3 Indikator Kepuasan Kerja	18
2.2.2 Pengembangan karir.....	19
2.2.2.1 Pengertian Pengembangan karir.....	19
2.2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi	20
2.2.2.3 Indikator pengembangan karir	22
2.2.1 Motivasi Kerja	23
2.2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja	23
2.2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	27
2.2.1.3 Indikator Motivasi Kerja.....	27
2.3 Hubungan Antar Variabel	29
BAB III. METODE PENELITIAN	32
3.1 Rancangan Penelitian.....	32
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	32
3.3 Variabel Penelitian dan Pengukurannya	33
3.4 Populasi dan Sampel.....	38
3.5 Sumber Data	40
3.6 Metode Pengumpulan Data	41
3.7 Teknik Analisis Data	43
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
4.1 Hasil penelitian	48
4.1.1 gambaran umum responden.....	48
4.1.2. Distribusi jawaban responden.....	49
4.2 Hasil Analisis data	64
4.3 Pembahasan	74
4.3.1 pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja	74
4.3.2 pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan	75
4.3.3 pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.....	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	78
5.1 Kesimpulan	78
5.2 Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	80

DAFTAR TABEL

Tabel	Keterangan	Hal
1	Penelitian Terdahu	7
2	Variabel, Indikator, dan Item Penelitian	37
3	Skala likert	42
4	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	48
5	Karakteristik Berdasarkan Usia	49
6	Jawaban Item Pernyataan Nomor 1	50
7	Jawaban Item Pernyataan Nomor 2	50
8	Jawaban Item Pernyataan Nomor 3	51
9	Jawaban Item Pernyataan Nomor 4	52
10	Jawaban Item Pernyataan Nomor 5	52
11	Jawaban Item Pernyataan Nomor 6	53
12	Jawaban Item Pernyataan Nomor 7	54
13	Jawaban Item Pernyataan Nomor 8	54
14	Jawaban Item Pernyataan Nomor 9	55
15	Jawaban Item Pernyataan Nomor 10	56
16	Jawaban Item Pernyataan Nomor 11	56
17	Jawaban Item Pernyataan Nomor 12	57
18	Jawaban Item Pernyataan Nomor 13	57
19	Jawaban Item Pernyataan Nomor 14	58
20	Jawaban Item Pernyataan Nomor 15	59
21	Jawaban Item Pernyataan Nomor 16	59
22	Jawaban Item Pernyataan Nomor 17	60
23	Jawaban Item Pernyataan Nomor 18	61
24	Jawaban Item Pernyataan Nomor 19	61
25	Jawaban Item Pernyataan Nomor 20	62
26	Jawaban Item Pernyataan Nomor 21	62
27	Jawaban Item Pernyataan Nomor 22	63
28	Jawaban Item Pernyataan Nomor 23	63
29	Hasil Statistik dan Statistik Deskriptif	65
30	Hasil Uji Validitas	66
31	Uji Reliabilitas	67
32	Uji Normalitas	68
33	Uji Multikolonieritas dan Uji Heteroskedastisitas	69
34	Uji Regresi Linier Berganda	70
35	uji T	71
36	Uji F	72
37	Uji Koefisien Determinasi	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Keterangan	Hal
1	Model Hipotesis Penelitian	33
2	hasil uji heteroskedastisitas	69



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset perusahaan karena sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kemajuan perusahaan. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, oleh karena itu setiap perusahaan selalu berupaya untuk memiliki SDM yang berkualitas, karena tanpa SDM yang berkualitas suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Antara SDM dan perusahaan harus memiliki hubungan yang saling membutuhkan, perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas dan yang mampu mengembangkan diri secara proaktif sementara karyawan membutuhkan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Dalam usaha melakukan perbaikan bagi pertumbuhan dan perkembangan untuk menjadi perusahaan yang unggul dan sukses, perusahaan harus mampu memahami dengan baik ilmu manajemen sumber daya manusia, lalu menerapkannya ke dalam perusahaan. Menurut Simamora (1997) dalam Sutrisno (2015: 5) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Setiap perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas. Karena dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan mendukung dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan dari sisi SDM yang diharapkan adalah kepuasan kerja. Untuk mencapai tujuan, suatu organisasi tentu mengharapkan produktivitas dari karyawannya. Produktivitas kerja dipandang sebagai kemampuan karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan, dalam mencapai hasil yang diinginkan

tentu dibutuhkan sikap kerja yang positif dari karyawan. Untuk itu diharapkan bagi organisasi harus menyadari dan membuat sebuah sistem pengelolaan yang memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap sikap kerja karyawan demi tercapainya tujuan organisasi itu sendiri. Menurut Anoraga (2001) kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis.

Howell dan Dipboye (1986) dalam Munandar (2010) memandang kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dari pengertian di atas, bahwa kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap kerja karyawan yang bentuknya positif, sikap kerja karyawan merupakan cerminan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Menurut Munandar (2010) kepuasan kerja memiliki dampak terhadap produktivitas, ketidakhadiran, keluarnya pegawai, dan dampaknya terhadap kesehatan. Dalam bekerja orang-orang memerlukan rasa aman, rasa puas, atau rasa senang. Karyawan yang merasa mendapat kepuasan dalam bekerja pada umumnya tidak mau berhenti dari organisasi tempat mereka bekerja (Sapila, 2013).

Menurut Robbins (2003) dalam Wibowo (2016: 415) Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sedangkan menurut Handoko (1992) dalam Sutrisno (2015: 75) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang

menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya pengembangan karir. Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dalam organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya (Nugroho dan Kunartinah, 2012). Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ekayadi (2009) dan Nugroho dan Kunartinah (2012) yang mengungkapkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

Menurut Handoko (2000) dalam Sutrisno (2015: 161) mengemukakan bahwa istilah pengembangan karir telah digunakan untuk menunjukkan orang-orang pada masing-masing peranan atau status mereka. Pengembangan karir adalah aktivitas karyawan untuk mencapai suatu rencana karir dimasa depan, pengembangan karir sangatlah penting bagi karyawan dan merupakan salah satu langkah untuk menimbulkan kepuasan kerja karena dengan itu karyawan diberi kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensi yang ada pada mereka (Parimita, 2015: 332). Penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Ekayadi (2018) Selain pengembangan karir faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja.

Menurut Robbins (2003) dalam Wibowo (2016: 322) motivasi kerja adalah proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi

membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahlian guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai tujuan organisasi. Husman (2002) mengemukakan beberapa faktor yang memotivasi kerja yang di pengaruhi oleh kepuasan kerja yakni dengan gaji yang baik, pekerjaan yang aman dan rekan kerja yang kompak dapat mendorong seseorang menimbulkan semangat yang tinggi. Kepuasan kerja pada dasarnya tentang apa yang membuat seseorang merasa bahagia dan nyaman dalam pekerjaanya.

Penulis menemukan beberapa masalah yang berkenaan dengan kepuasan kerja karyawan, Masalah tersebut yaitu karyawan sering mendapat *complain* dari *customer care* sehingga sulitnya untuk mendapatkan promosi yang dapat menghambat upaya dalam pengembangan karir karyawan. Pengembangan karir sangat di butuhkan oleh perusahaan seperti kasir sangat di motivasi untuk memberikan pelayanan yang maksimal sesuai SOP yang ada. Mathis (2011) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat di lihat dan di prediksi, kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja. Kendala lainnya juga terletak pada masih rendahnya motivasi kerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Kepanjen hal ini ditandai dengan kurangnya motivasi yang di berikan kepada setiap karyawan sehingga mempengaruhi terjadinya penurunan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian Cornick (2020) menemukan bahwa motivasi kerja seorang karyawan perlu di dorong oleh pimpinan. Itu sebabnya seorang pemimpin harus mewujudkan kepuasan kerja karyawan dan memotivasi yang baik agar sesuai dengan

harapan karyawannya. Dengan adanya kepuasan kerja yang baik maka tujuan perusahaan akan tercapai

Dari uraian tersebut dan yang terjadi pada karyawan Sumber Alfaria trijaya Tbk Area Kepanjen Kabupaten Malang bahwa semua karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Kepanjen Kabupaten Malang “

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian - uraian yang telah di jelaskan pada latar belakang masalah di atas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Kepanjen Kabupaten Malang?
2. Bagaimana Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Kepanjen Kabupaten Malang?
3. Bagaimana Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Kepanjen Kabupaten Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah untuk mencari jawaban atas permasalahan berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan oleh peneliti sebelumnya yaitu:

1. Untuk menganalisis Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Kepanjen Kabupaten Malang?
2. Untuk menganalisis Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Kepanjen Kabupaten Malang?
3. Untuk menganalisis Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Area Kepanjen Kabupaten Malang?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat dan memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya sumber daya manusia (SDM).

2. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Peneliti

Sebagai sarana dalam menambah wawasan serta pengetahuan tentang Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk area kepanjen Kabupaten Malang

- 2) Bagi Instansi

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan tambahan informasi bagi instansi tentang Pengembangan karir sehingga pelaksanaan dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik