

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA KARYAWAN BAGIAN LOKET PT. PELINDO DAYA
SEJAHTERA, SEMARANG)**



**Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
Fakultas Ekonomi Universitas Semarang**

USM

Oleh:

**Indra Kharisma
NIM : B.131.11.0237**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SEMARANG
SEMARANG**

2016

PERSETUJUAN LAPORAN SKRIPSI

Nama : Indra Kharisma
NIM : B.131.11.0237
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/ Manajemen
Judul : **Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Loker PT. Pelindo Daya Sejahtera, Semarang)**
Dosen Pembimbing : Dra. Nunik Kusnilawati,MM



Semarang, Agustus 2016

USM

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Nunik Kusnilawati', written over a horizontal line.

(Dra.Nunik Kusnilawati,MM.)

PENGESAHAN LAPORAN SKRIPSI

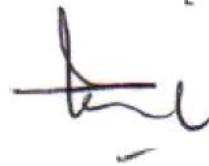
Nama : Indra Kharisma
NIM : B.131.11.0237
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/ Manajemen
Judul : **Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Loker PT. Pelindo Daya Sejahtera, Semarang)**
Dosen Pembimbing : Dra. Nunik Kusnilawati,MM



Semarang, Agustus 2016

Dosen Pembimbing

USM



(Dra.Nunik Kusnilawati,MM.)

PENGESAHAN KELUUSAN SKRIPSI

Nama : Indra Kharisma
NIM : B.131.11.0237
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/ Manajemen
Judul : **Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Loker PT. Pelindo Daya Sejahtera, Semarang)**
Dosen Pembimbing : Dra. Nunik Kusnilawati,MM

Telah Dinyatakan Lulus Pada Tanggal 1 September 2016

Tim Penguji,

1. Dra. Nunik Kusnilawati, MM

(.....)

2., Sujito, SE, Msi

(.....)

3. Dwi Widi Pratito S.N.,SE, MM

(.....)

USM



PENGESAHAN REVISI SKRIPSI

Nama : Indra Kharisma
NIM : B.131.11.0237
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/ Manajemen
Judul : **Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Locket PT. Pelindo Daya Sejahtera, Semarang)**
Dosen Pembimbing : Dra. Nunik Kusnilawati,MM

Telah Dinyatakan Lulus Pada Tanggal 1 September 2016

Tim Penguji,

1. Dra. Nunik Kusnilawati, MM

(.....)

2., Sujito, SE, Msi

(.....)

3. Dwi Widi Pratito S.N.,SE, MM

(.....)

USM



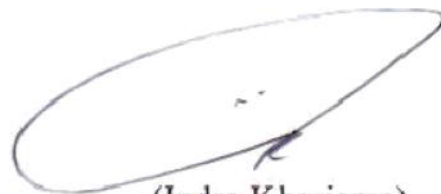
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya Indra Kharisma menyatakan bahwa skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Loker PT. Pelindo Daya Sejahtera, Semarang)”** adalah tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat sebagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila dikemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Semarang, Agustus 2016

Yang membuat pernyataan,



(Indra Kharisma)

NIM: B.131.11.0237

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya sebuah fenomena bisnis yang sedang dialami berupa penurunan pendapatan pada tahun 2015 oleh PT.Pelindo Daya Sejahtera bagian loket Di Semarang. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kompensasi, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dan kepuasan sebagai variabel intervening.

Sampel penelitian sebanyak 31 responden berdasarkan. Dengan menggunakan metode sensus yaitu menjadikan keseluruhan populasi sebagai responden. Penelitian ini menggunakan alat analisis *path analysis*.

Hasil penelitian diperoleh bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berimplikasi terhadap kompensasi yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: kompensasi, pengembangan karir, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.



USM

ABSTRACT

This research is motivated by the existence of a business phenomenon that is being experienced by the counter PT.Pelindo Power Sejahtera In Semarang . The purpose of this study to analyze the effect of compensation , career development on employee performance and satisfaction as an intervening variable .

Samples are 31 respondents based. By using a method that makes the overall population census as respondents. This study uses an analytical tool path analysis .

The result showed that compensation positive and significant effect on the performance of employees, while the career development does not affect the performance of employees. The results of the study has implications for compensation needs to be improved in order to meningkatkan employee performance.

Keywords : compensation, career development, job satisfaction and employee performance



USM

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT dan Nabi kita Rasulullah SAW atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “**(Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Loker PT. Pelindo Daya Sejahtera, Semarang)**”. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Semarang.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari adanya bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Pahlawansyah Harahap, SE, ME selaku Rektor Universitas Semarang.
2. Prof. Dr. Ir. Kesi Widjajanti, SE., MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.
3. Drs. Witjaksono Eko Hartoto, M.M selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Ekonomi.
4. Dra. Nunik Kusnilawati, MM selaku dosen pembimbing yang telah berkenan untuk meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis dalam penyusunan skripsi.
5. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Semarang yang telah memberikan ilmu selama masa perkuliahan.
6. Orang tua yang saya sayangi dan saya banggakan dan keluargaku yang selalu memberikan doa serta motivasi sehingga menjadikan saya semangat untuk segera menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih atas semua pengertian, pengorbanan, dan dorongan semangat yang diberikan.

7. Seluruh teman-teman di USM yang telah memberikan semangat untuk saya.
8. Seluruh keluarga besarku yang lainnya, terimakasih atas motivasi dan doanya.
9. Semua pihak yang telah membantu peneliti dalam menyusun skripsi ini dari awal sampai akhir sehingga skripsi ini selesai, terimakasih semua.

Akhir kata penulis hanya dapat mendoa'kan semoga semua bantuan yang telah diberikan mendapat pahala yang setimpal dari Allah SWT. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca dan berbagai pihak lain yang memerlukan skripsi ini.



Semarang, Agustus 2016
Yang membuat pernyataan,

USM

(Indra Kharisma)

Nim : B.131.11.0237

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN LAPORAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN LAPORAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
1.3.1. Tujuan Penelitian.....	6
1.3.2. Kegunaan Penelitian.....	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

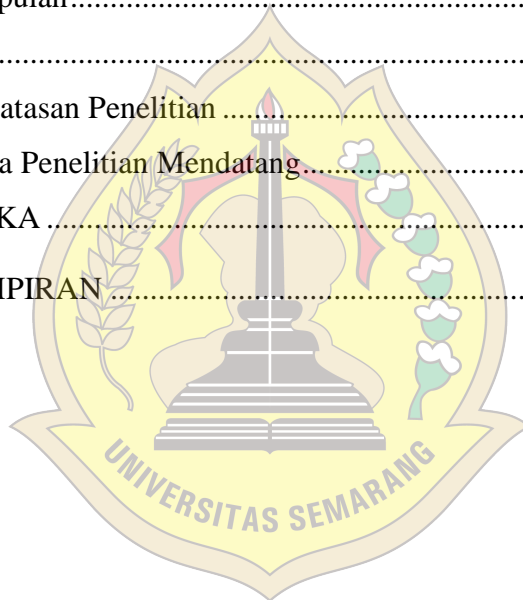
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 <i>Resource Based View</i> (RBV).....	8
2.1.2 Kinerja Karyawan.....	9
2.1.3 Keuasan Kerja.....	12
2.1.4 Kompensasi	15
2.1.5 Pengembangan Karir	19
2.2 Hubungan Logis Antar Variabel dan Perumusan Hipotesis...	21
2.2.1 Hubungan Antara Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja	21
2.2.2 Hubungan Pengembangan Karir Dengan Kepuasan Kerja	22
2.2.3 Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan	22
2.3 Penelitian Terdahulu.....	23
2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	25

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Definisi Konseptual dan Definisi Operasional	27
3.1.1 Definisi Konseptual	27
3.1.2 Definisi operasional Variabel.....	27
3.2. Obyek Penelitian, Unit Sampel, Populasi, dan Penentuan Sampel	29
3.2.1 Obyek Penelitian	29
3.2.2 Populasi.....	29
3.2.3 sampel	29
3.3. Jenis Data.....	30
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	30
3.5. Metode Pengukuran Data.....	30
3.6. Metode Analisis Data.....	31
3.6.1 Analisis Kualitatif	31
3.6.2 Analisis Kuantitatif.....	31
3.7. Uji Instrumen	32

3.7.1 Uji Validitas.....	32
3.7.2 Uji Reliabilitas	32
3.8. Uji Asumsi Klasik	32
3.9. path analysis.....	35
3.10. Pengujian Hipotesis (Uji t).....	36
3.11. Analisis Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>).....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Responden.....	37
4.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	37
4.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
4.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan..	39
4.1.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	40
4.2. Analisis Data	40
4.2.1. Analisa Diskripsi.....	40
4.2.2. Deskripsi Variabel Kompensasi.....	42
4.2.3. Deskripsi Variabel Pengembangan Karir.....	42
4.2.4. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	43
4.2.5. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	43
4.3. Pengujian Instrumen Penelitian	44
4.3.1 Uji Validitas	44
4.3.2 Uji Reliabilitas	45
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	46
4.4.1 Uji Normalitas	46
4.4.2 Uji Multikolonieritas	47
4.4.3 Uji Heterokedastisitas.....	48
4.5 <i>Path Analysis</i>	49
4.5.1 Persamaan 1	49
4.5.2 Persamaan 2	50

4.5.3 Pengujian Hipotesis	51
4.6 Analisis Koefisien Determinasi	53
4.6.1 Analisis Koefisien Determinasi Tahap 1.....	53
4.6.2 Analisis Koefisien Determinasi Tahap 2.....	54
4.7 Pembahasan.....	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan.....	58
5.2. Saran	58
5.3. Keterbatasan Penelitian	59
5.4. Agenda Penelitian Mendatang.....	59
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



USM

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Pencapaian Target PAS Masuk Pelabuhan Tanjung Emas	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	28
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia	38
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	39
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja	40
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi	42
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Pengembangan Karir	42
Tabel 4.7 Tanggapan Responden mengenai Kepuasan Kerja.....	43
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan.....	44
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Validitas.....	45
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Reliabilitas	46
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Kolmogorov Smirnov	47
Tabel 4.12 Pengujian Multikolinieritas	48
Tabel 4.13 Uji Glejser Tahap 1	49
Tabel 4.14 Uji Glejser Tahap 2	49
Tabel 4.15 Persamaan Regresi Linier Berganda 1.....	50
Tabel 4.16 Persamaan Regresi Linier Berganda 2.....	51
Tabel 4.17 Pengujian Hipotesis Tahap 1.....	52
Tabel 4.18 Pengujian Hipotesis Tahap 2.....	53
Tabel 4.19 Koefisien Determinasi Tahap 1.....	54
Tabel 4.20 Koefisien Determinasi Tahap 2.....	55

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	26
------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1	KUESIONER PENELITIAN
LAMPIRAN 2	TABULASI
LAMPIRAN 3	KARTU BIMBINGAN
LAMPIRAN 4	HASIL SPSS



USM

BAB I

PENDAHULAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi/ perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, diperlukan sumber daya yang maksimal agar tercapainya tujuan organisasi/ perusahaan tersebut. Sumber daya yang terpenting dari sebuah organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi/ perusahaan (Handoko, 2008)

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Pembangunan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang harus dilakukan dalam suatu organisasi/ perusahaan.

Kinerja sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan dan setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk

meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan agar dapat dimanfaatkan seefektif mungkin, diperlukan cara untuk dapat menggerakkan agar manusia atau para karyawan mau bekerja dan menggunakan skill atau kemampuan yang dimilikinya secara maksimal.

Douglas (2000) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2008). Kinerja (*performance*) juga dapat di artikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam mewujudkan *planning* suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu (Mahsun, 2006).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan, optimalnya kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan. Kepuasan karyawan berpengaruh terhadap komitmen karyawan, serta prestasi kerja karyawan. Selain itu, karyawan yang puas sangat menguntungkan perusahaan sehingga mereka harus diberikan insentif-insetif yang dapat memicu semangat kerja serta membentuk kepuasan dalam bekerja. S. Pantja Djati dan Didit Darmawan (2005). Tingkat kepuasan kerja karyawan akan tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang diwujudkan dalam bentuk sikap positif terhadap segala sesuatu yang dihadapi maupun tugas yang

diberikan kepadanya. Karyawan tipe ini ini tidak lagi memandang bahwa pekerjaan sebagai beban tugas dan paksaan melainkan memandang pekerjaan adalah suatu kesenangan dan keharusan untuk kesejahteraan bersama. Oleh karena itu kepuasan kerja menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Penelitian ini mengambil objek pada PT. Pelindo Daya Sejahtera Semarang. Sebagai perusahaan bisnis yang bergerak pada bidang jasa pelayanan masuk pelabuhan dan tentunya tidak terlepas dari adanya sebuah fenomena mengenai sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan tersebut sehingga menarik bagi peneliti untuk dikaji lebih dalam lagi mengenai fenomena tersebut yang nantinya dapat memberikan implikasi praktis bagi perusahaan. Fenomena tersebut disajikan dalam data berikut ini:

Tabel 1.1
Pencapaian Target PAS Masuk Pelabuhan Tanjung Emas Semarang PT. Pelindo Daya Sejahtera

Tahun	Target (miliar)	Realisasi (miliar)	Prosentase
2012	5,5	5,9	107,27%
2013	5,5	6,2	112,72%
2014	5,5	5,8	105,45%
2015	5,2	4,9	94,2%

Sumber: PT. Pelindo Daya Sejahtera, 2016

Tabel 1 menunjukkan jika pada tahun 2012 hingga tahun 2014 realisasi pendapatan perusahaan mengalami peningkatan, namun pada awal tahun 2015 tepatnya pada bulan febuari, perusahaan membuat peraturan baru yaitu menghapus tarif per orangan dengan target pendapatan juga diturunkan namun perusahaan menaikkan tarif harga sepeda motor dari 1000 menjadi 2000, tarif mobil dari 2000 menjadi 4000 dan tarif truk dari 6500 menjadi 8000 serta trailer

dari 7500 menjadi 9000. Hal ini dilakukan perusahaan untuk menghindari perselisihan antara pengguna jasa dengan perusahaan. Harapan perusahaan pendapatan dapat naik, tapi dalam kenyataannya pendapatan turun drastis. Untuk itu perusahaan harus segera mengatasi keadaan tersebut agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan.

Kompensasi dapat diartikan sebagai semua bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan organisasi pada para pekerjanya sebagai bentuk penggantian atas kinerjanya yang terdiri dari bentuk kompensasi finansial seperti gaji pokok, insentif dan tunjangan-tunjangan lainnya dan bentuk non finansial seperti tantangan pekerjaan, tanggung jawab, pengakuan yang memadai atas prestasi yang dicapai, serta adanya promosi bagi pegawai yang berpotensi. Menurut Hasibuan (2009) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyani (2015) mengenai Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta terhadap kinerja karyawan.

Kemudian faktor lainnya adalah pengembangan karir, karena pengembangan karir merupakan suatu proses berkesinambungan yang dilalui individu melalui upaya-upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan kariernya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerjanya yang semakin meningkat. Menurut V.

Rivai dan E. J. Sagala (2009) pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Atik Baroroh (2013) mengenai Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta terhadap kinerja karyawan. Namun hal tersebut tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zella Rifqi Fathurrahman (2013) mengenai Analisis Pengaruh Disiplin, Motivasi, Pengembangan Karier Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan dukungan jurnal di atas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Loker PT. Pelindo Daya Sejahtera, Semarang).**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi adalah jika pada tahun 2012 hingga tahun 2014 realisasi pendapatan perusahaan mengalami peningkatan, namun pada awal tahun 2015 pendapatan perusahaan mengalami penurunan. Untuk itu perumusan masalahnya adalah “Bagaimana upaya PT. Pelindo Daya Sejahtera untuk meningkatkan kinerja karyawannya.”

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka dalam penelitian ini dapat diajukan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi dan bahan pertimbangan bagi PT. Pelindo Daya Sejahtera, Semarang.

2. Bagi Akademik

Sebagai tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai kompensasi, pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Resource Based View*

Menurut Belkaoui (2003), Hunter dan William (2003) dalam Saleh et al. (2008), *resource-based theory* merupakan sumber daya perusahaan sebagai pengendali utama di balik kinerja dan daya saing perusahaan. Sumber daya ini terdiri dari *tangible assets* dan *intangible assets*, yang digunakan secara efektif dan efisien dalam penerapan strategi khusus perusahaan yang kompetitif dan menguntungkan. Teori ini menyatakan bahwa pengukuran kinerja tradisional yang biasa terdapat pada laporan keuangan, tidak dapat mencerminkan secara penuh *intangible resources* dalam perusahaan.

Teori RBV memandang perusahaan sebagai kumpulan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki perusahaan. Perbedaan sumber daya dan kemampuan perusahaan dengan perusahaan pesaing akan memberikan keuntungan kompetitif bagi perusahaan. Asumsi RBV yaitu bagaimana perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya sesuai dengan kemampuan perusahaan.

- a. Sumber daya harus memenuhi kriteria “VRIN” agar dapat memberikan keunggulan kompetitif dan kinerja yang berkelanjutan. Kriteria VRIN adalah sebagai berikut : *Valuable* (V): Sumber daya akan menjadi berharga jika dapat memberikan nilai strategis pada perusahaan.

- b. *Rare/ Langka(R)*: Sumber daya yang sulit untuk ditemukan diantara para pesaing dan menjadi potensi perusahaan.
- c. *Imperfect Imitability (I)*: Sumber daya dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan hanya jika perusahaan yang tidak memegang sumber daya ini tidak bisa mendapatkan mereka atau tidak dapat meniru sumber daya tersebut.
- d. *Non-Substitution (N)*: Non-substitusi berarti bahwa sumber daya tidak dapat disubstitusikan oleh sumber daya alternatif lainnya.

Menurut RBV, sumber daya dapat secara umum didefinisikan memasukkan aset, proses organisasi, atribut perusahaan, informasi, atau pengetahuan yang dikendalikan oleh perusahaan yang dapat digunakan menyusun dan menerapkan strategi mereka. RBV mengkategorikan tiga jenis sumber daya :

- a. Modal sumber daya fisik (teknologi, pabrik, dan peralatan)
- b. Modal sumber daya manusia (pelatihan, pengalaman, wawasan), dan
- c. Modal sumber daya organisasi (struktur formal)

Dari penjelasan tersebut, menurut RBT, *intellectual capital* memenuhi kriteria-kriteria sebagai sumber daya unik yang mampu menciptakan keunggulan kompetitif perusahaan sehingga dapat menciptakan *value* bagi perusahaan. *Value* yang dimaksud yaitu kinerja yang semakin baik di dalam perusahaan.

2.1.2 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu

organisasi atau perusahaan. Siagian (2011) menjelaskan bahwa kinerja atau produktivitas suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti kesempatan memperoleh pendidikan dan pelatihan tambahan, penilaian prestasi kerja yang adil, rasional, dan obyektif, sistem imbalan (kompensasi) dan berbagai faktor lainnya. Motivasi dan kepuasan kerja merupakan bagian dari berbagai faktor tersebut. Menurut Klinger dan Nalbandian dalam Gomes (2003) menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (*ability*), yang diperoleh melalui pelatihan-pelatihan. Kinerja diartikan fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*), sehingga kinerja = f (AxM). Jika ada yang tidak memadai kinerja akan mempengaruhi secara negatif, disamping motivasi perlu juga dipertimbangkan kemampuan dan kapabilitas untuk menjelaskan dan menilai kinerja seorang karyawan (Robbins, 2007:187).

Menurut Mathis dan Jackson (2006) kinerja/ *performance* (P) adalah hasil dari kemampuan/ *ability* (A) dikalikan dengan usaha/ *effort* (E) dikalikan dengan dukungan/ *support* (S) atau dengan definisi $P = A \times E \times S$. Selanjutnya menjelaskan juga bahwa kinerja akan berkurang apabila salah satu faktor tersebut dikurangi atau tidak ada. Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran dan kemampuan kerjasama.

2.1.1.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006), tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu adalah kemampuannya, usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi. Sedangkan menurut Panggabean (2004) mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Kondisi pekerjaan

Apabila seseorang mengerjakan suatu pekerjaan dengan senang, maka dirinya akan mempunyai kinerja yang lebih tinggi daripada mengerjakan pekerjaan yang tidak disenangi.

2. Rekan kerja

Hubungan kerja antar para karyawan perlu dibina, agar para karyawan dapat saling bekerjasama dan membantu dalam mencapai tujuan perusahaan.

3. Kompensasi

Kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan pekerjaan.

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan tidaklah tergantung pada suatu masa dan juga tidak hanya menyangkut hubungan seorang atasan dan bawahan saja, tetapi terjadi disaat seseorang berusaha mempengaruhi tingkah laku orang lain atau kelompok dalam situasi tertentu.

5. Perusahaan

Bagi suatu perusahaan biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Semua itu merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan.

6. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif. Lingkungan kerja dapat menimbulkan dampak langsung pada produktivitas kerja para karyawan.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan dengan sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya (Hariandja, 2002). Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja (Hasibuan, 2000). Kepuasan kerja itu sendiri dapat diartikan sebagai hasil kesimpulan yang didasarkan pada perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkan sebagai hal yang pantas atau berhak baginya (Gomes, 2003).

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka

menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

➤ **Teori-Teori Tentang Kepuasan Kerja**

Menurut Wexley dan Yulk dalam Yuli (2005) bahwa teori-teori tentang kepuasan kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga macam, yaitu yang disebut sebagai a) *Disperancy theory*, b) *Equity theory*, dan c) *Two factor theory*:

a. *Disperancy Theory* (Teori Perbedaan)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter. Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (*difference between how much of something there should be and how much there "is now"*). Locke juga menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung pada perbedaan (*disperancy*) antara nilai dari harapan yang diinginkan, dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya yang telah dicapai atau diperoleh dari pekerjaannya. Dengan demikian orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimum yang diinginkan

telah tercapai. Apabila yang didapat ternyata lebih besar dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi puas lagi walaupun terdapat perbedaan (*disperancy*), tetapi merupakan perbedaan yang positif. Sebaliknya semakin jauh kenyataan yang dirasakan tersebut di bawah standar minimum maka akan terjadi perbedaan negatif (*negative disperancy*), dan akan semakin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan.

b. *Equity Theory* (Teori Keseimbangan)

Equity theory pertama kali dikembangkan oleh Adam dalam Yuli (2005). Prinsip Teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia akan merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi yang diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain. Elemen-elemen dari teori ini dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu elemen *input*, *outcome*, *comparison*, dan *equity-in-equity*. Yang dimaksud dengan input menurut Wexley dan Yulk dalam Yuli (2005) adalah sebagai berikut; *input is anything of value that and employee perceives that he contributes to his job* (input adalah segala sesuatu yang sangat berharga yang dirasakan oleh karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan atau semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaannya. Sebagai contoh input adalah pendidikan, pengalaman, *skill*, usaha, peralatan, dan lain-lain). *Outcome is anything of value that the employee perceives he obtain from the job* (semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai sebagai hasil dari pekerjaannya, misalnya upah, keuntungan tambahan status simbol,

pengenalan kembali (*recognition*), kesempatan untuk berprestasi atau ekspresi diri. Sedangkan *comparison person* dapat diartikan sebagai perasaan seseorang di perusahaan yang sama, atau ditempat lain, atau bisa juga dengan dirinya sendiri di waktu lampau (*thecomparison person may be someone in a different organization, or eventhe person himself in a previous job*).

c. *Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor)

Teori Dua Faktor yaitu faktor yang membuat orang merasa puas dan faktor yang membuat orang merasa tidak puas. Dalam pandangan lain dua faktor yang dimaksud dalam teori ini adalah adanya dua rangkaian kondisi, pertama kondisi yang menyebabkan orang merasa tidak puas, jika kondisi itu ada dan tidak diperhatikan, maka orang itu tidak akan termotivasi. Kondisi kedua digambarkan Herzberg dalam Yuli (2005) sebagai serangkaian kondisi intrinsik, apabila kepuasan kerja terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi kerja yang kuat, sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Apabila kondisi tersebut tidak ada, maka kondisi tersebut ternyata tidak menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan.

2.1.4 Kompensasi

Menurut Hasibuan (2009:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi

dibayar dengan barang. Werther dan Davis dalam Hasibuan (2009:119) menjelaskan bahwa *“Compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually design and administers employee compensation”*. Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah perjam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Kompensasi menurut Panggabean (2004) didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Pada umumnya, kompensasi diberikan untuk menarik karyawan yang cakap masuk ke dalam organisasi, mendorong mereka untuk berprestasi tinggi, dan mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia. Selanjutnya, Gomes (2003) berpendapat bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka.

Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi mempeoleh, memelihara, dan memperkerjakan orang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi (Siagian, 2011). Berarti bahwa dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem imbalan/kompensasi, kepentingan para karyawan dan perusahaan mutlak diperhitungkan. Jika para karyawan diliputi rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, dampaknya bagi perusahaan akan bersifat negatif. Artinya, jika ketidakpuasan tersebut tidak terselesaikan dengan baik, merupakan hal yang wajar

apabila para karyawan menyatakan keinginannya untuk memperoleh kompensasi yang bukan saja dalam jumlah besar, akan tetapi juga keinginan untuk memperoleh kompensasi yang lebih adil. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan. Akibat dari ketidakpuasan dalam kompensasi bisa jadi akan mengurangi kinerja perusahaan. Tingkat besar kecilnya kompensasi karyawan sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja karyawan. Maka, dalam menentukan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada penilaian prestasi, kondisi karyawan, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja karyawan.

➤ **Jenis Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2009:118) kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*).

1. Kompensasi langsung (*direct compensation*)

a. Gaji

Balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja/karyawan tidak masuk kerja.

b. Upah

Balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

c. Upah insentif

Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

2. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)

Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti Tunjangan Hari Raya (THR), uang pensiun atau pakaian dinas.

Selanjutnya sebagaimana yang dikemukakan oleh Mondy dan Noe dalam Panggabean (2004) pada dasarnya kompensasi dibedakan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi keuangan (*financial compensation*) dan kompensasi bukan keuangan (*nonfinancial compensation*).

1. Kompensasi keuangan (*financial compensation*)

- a. Kompensasi keuangan langsung terdiri atas gaji, upah, dan insentif (komisi dan bonus).
- b. Kompensasi keuangan tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan (asuransi kesehatan, asuransi jiwa)

2. Kompensasi bukan keuangan (*nonfinancial compensation*)

Kompensasi bukan keuangan dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

2.1.5 Pengembangan Karir

Menurut Bernardin (2003) pengembangan karier adalah suatu rangkaian atas sikap dan perilaku yang berkaitan dengan aktifitas pekerjaan dan pengalaman sepanjang kehidupan seseorang. Menurut V. Rivai dan E. J. Sagala (2009) pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Dapat disimpulkan bahwa pengembangan karier adalah suatu proses berkesinambungan yang dilalui individu melalui upaya-upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan kariernya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi.

Meskipun bagian pengelola sumber daya manusia dapat turut berperan dalam kegiatan pengembangan tersebut, sesungguhnya yang paling bertanggung jawab adalah pegawai yang bersangkutan sendiri, karena dialah yang berkepentingan dan kelak yang akan memetik dan menikmati hasilnya.

➤ **Perspektif Pengembangan Karier**

Menurut Bambang Wahyudi (2002), dalam pengembangan karier perlu dipahami dua proses, yaitu bagaimana seseorang merencanakan dan mengimplementasikan tujuan kariernya sendiri (*career planing*) dan bagaimana institusi merancang dan mengimplementasikan program pengembangan kariernya (*career management*).

Pengembangan karier dapat dilihat dari dua perspektif ini yaitu individu dan institusi. Perencanaan karier seseorang yang berpusat pada individu adalah perencanaan yang lebih berpusat pada karir individu, sedangkan yang berpusat pada institusi adalah yang fokus pada pekerjaan dan pengidentifikasian jalan

karier yang memberikan kemajuan yang logis atas orang-orang di antara pekerjaan dalam organisasi. Jadi pada dasarnya, pengembangan karier dapat dijelaskan dari dua perspektif, yaitu internal dan eksternal. Secara eksternal, kesempatan pengembangan karier merupakan pendekatan formal yang oleh organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dalam kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan (Henry Simamora, 2006).

Menurut Bernardin (2003) ada dua dimensi pengukuran terhadap pengembangan karier, yaitu :

1. Pengembangan karier organisasional, meliputi indikator informasi karier dan program karier, peluang pelatihan dan pengembangan, keaneka ragaman karier, tanggung jawab karier sendiri, pengembangan karier yang realistis dan manfaat peluang pengembangan;
2. Pengembangan karier individual meliputi indikator mencari informasi karier dan rencana karier, membangun tujuan dan pengembangan karier, minat ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki.

➤ **Manfaat Pengembangan Karier**

Organisasi harus berperan aktif dalam perencanaan karier karyawan. Perencanaan karier perlu ditangani karena rencana-rencana sumber daya manusia menunjukkan berbagai kebutuhan staffing organisasi di masa yang akan datang dan berkaitan dengan kesempatan-kesempatan karier. T. Hani Handoko (2001) menjelaskan manfaat yang akan diperoleh apabila organisasi atau departemen personalia terlibat dalam perencanaan dan pengembangan karier adalah sebagai berikut :

1. Mengembangkan para karyawan yang dapat dipromosikan.
2. Menurunkan perputaran karyawan.
3. Mengungkap potensi karyawan.
4. Mendorong pertumbuhan.
5. Mengurangi penimbunan.
6. Memuaskan kebutuhan karyawan.
7. Membantu pelaksanaan rencana – rencana kegiatan yang telah disetujui.

2.2 Hubungan Logis Antar Variabel dan Perumusan Hipotesis

2.2.1 Hubungan Antara Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja

Bekerja pada suatu organisasi dengan memperoleh imbalan didasarkan keyakinan bahwa dengan bekerja pada organisasi itu seseorang akan dapat memuaskan segala kebutuhannya (Siagian, 2000). Apabila kompensasi diberikan secara adil akan menjadikan pegawai puas.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyani (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ika Lusiana (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Serta sesuai dengan hasil penelitian Agus Dwi Nugroho (2012) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Maka dengan demikian hipotesis yang dapat disimpulkan adalah

H1: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2.2.2 Hubungan Antara Pengembangan Karir Dengan Kepuasan Kerja

Dessler dalam Agus Dwi Nugroho (2012) berpendapat bahwa karir individu sebagai pegawai akan memberikan keuntungan yaitu kepuasan, pengembangan pribadi dan kehidupan promosi ke posisi atau jabatan yang lebih tinggi, tetapi merupakan dorongan atau motivasi untuk maju dan berkembang dalam bekerja.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Atik Baroroh (2013) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agus Dwi Nugroho (2012) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Maka dengan demikian hipotesis yang dapat disimpulkan adalah

H2: Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2.2.3 Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Kepuasan kerja itu sendiri dapat diartikan sebagai hasil kesimpulan yang didasarkan pada perbandingan mengenai apa yang secaranyata diterima oleh pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkan sebagai hal yang pantas atau berhak baginya. (Gomes, 2003) Kepuasan kerja sering dijadikan ukuran tingkat kematangan suatu organisasi dalam kehidupan organisasi modern. Hal ini berarti bahwa organisasi yang dikelola dengan baik yang merupakan hasil manajemen yang efektif.

Terpuaskannya berbagai keinginan dan kebutuhan karyawan sangat menentukan sikap dan perilaku mereka dalam bekerja.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyani (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ika Lusiana (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Serta sesuai dengan hasil penelitian Audra Bianca (2013) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dengan demikian hipotesis yang dapat disimpulkan adalah

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Sampel dan Periode Penelitian	Variabel dan Metode Analisis	Hasil
1	Nurcahyani (2016)	116 responden (2016)	Variabel Independen: Kompensasi Motivasi Variabel Dependen: Kinerja karyawan Variabel Intervening: Kepuasan kerja Metode Analisis: <i>Path Analysis</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja • motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja • kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan • motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan • kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2	Ika Lusiana (2015)	100 responden (2015)	Variabel Independen: Kompensasi Variabel Dependen: Kinerja karyawan Variabel Intervening: Motivasi kerja Kepuasan kerja Metode Analisis: SEM	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi mempengaruhi secara langsung terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja • Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja mempengaruhi secara langsung terhadap Kinerja Karyawan
3	Atik Baroroh (2013)	70 responden (2013)	Variabel Independen: Pengembangan karir Motivasi Variabel Dependen: Kinerja karyawan Variabel Mediasi: Kepuasan kerja Metode Analisis: Regresi berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Pengembangan karir dan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja • kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.
4	Agus Dwi Nugroho (2012)	108 responden (2012)	Variabel Independen: Kompensasi Pengembangan karir Variabel Dependen: Kepuasan kerja Variabel Mediasi: Motivasi kerja Metode Analisis: Regresi Linear Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja • Kompensasi, pengembangan karier dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.
5	Zella Rifqi Fathurrahman (2013)	45 responden (2013)	Variabel Independen: Disiplin Motivasi Pengembangan karir Kepemimpinan Variabel Dependen: Kinerja karyawan Metode Analisis: Regresi Linear Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan • Pengembang karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

6	Firzianah (2014)	41 responden (2014)	Variabel Independen: Kompensasi Disiplin Variabel Dependen: Kinerja karyawan Motode Analisis: Regresi Linear Berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan • Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan
---	------------------	---------------------	--	--

2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka pemikiran teoritis yang akan dikembangkan dalam penelitian ini mengacu pada telaah berbagai pustaka yang telah dilakukan. Sugiyono (2004) mengemukakan bahwa kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan. Kerangka pemikiran teoritis dikembangkan melalui dugaan sementara yang diambil dari penelitian terdahulu yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja serta menganalisis kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

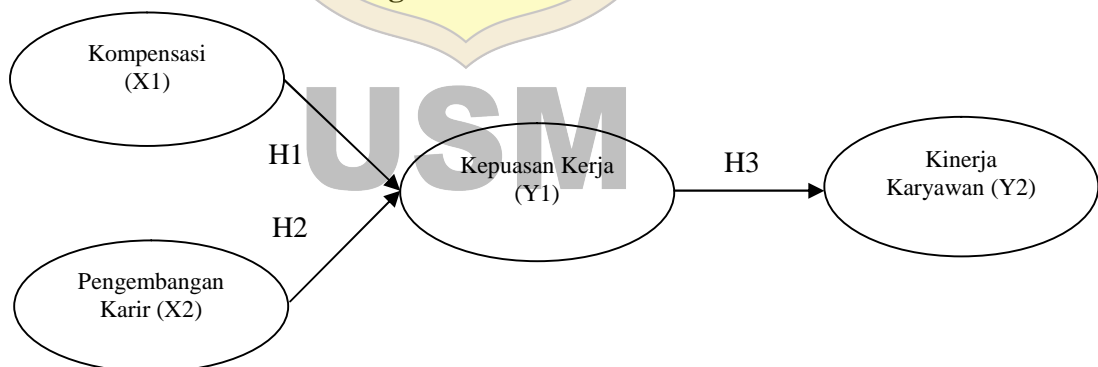
Kompensasi dapat diartikan sebagai semua bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan organisasi pada para pekerjanya sebagai bentuk penggantian atas kinerjanya yang terdiri dari bentuk kompensasi finansial seperti gaji pokok, insentif dan tunjangan-tunjangan lainnya dan bentuk non finansial seperti tantangan pekerjaan, tanggung jawab, pengakuan yang memadai atas prestasi yang dicapai, serta adanya promosi bagi pegawai yang berpotensi. Menurut Hasibuan (2009) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk

uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

pengembangan karir merupakan suatu proses berkesinambungan yang dilalui individu melalui upaya-upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan kariernya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerjanya yang semakin meningkat. Menurut V. Rivai dan E. J. Sagala (2009) pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan.

Berdasarkan hasil telaah pustaka dan pengembangan hipotesis menurut penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran teoritis yang akan dikembangkan dalam penelitian ini adalah seperti pada gambar berikut ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritis



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

3.1.1 Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah batasan pengertian tentang konsep yang masih bersifat abstrak yang biasanya merujuk pada definisi yang ada pada buku-buku teks. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel *independen* dan variabel *dependen* dengan definisi konseptual sebagai berikut :

1. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y2).

2. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel independen dalam penelitian ini adalah:

- Kompensasi (X_1)
- Pengembangan Karir (X_2)

3. Variabel *Intervening*

- Kepuasan Kerja (Y1)

3.1.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan batasan pengertian tentang variabel yang diteliti yang di dalamnya sudah mencerminkan indikator-indikator yang akan digunakan untuk mengukur variabel yang bersangkutan.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Nama Variabel	Definisi variabel	Indikator	Sumber
1	Kompensasi (X1)	Kompensasi didefinisikan sebagai pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi “employers” maupun “employees” baik yang langsung berupa uang (<i>financial</i>) maupun yang tidak langsung berupa uang (<i>nonfinancial</i>).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Upah 5. Asuransi 	Simamora, (2004)
2	Pengembangan karir (X2)	Suatu rangkaian atas sikap dan perilaku yang berkaitan dengan aktifitas pekerjaan dan pengalaman sepanjang kehidupan seseorang.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informasi progam karir 2. Peluang pelatihan 3. Keaneka ragaman karir 4. Tanggung jawab karir sendiri 5. Pengembangan karir yang realistis 	Bernardin, (2003)
3	Kepuasan kerja (Y1)	Kepuasan kerja didefinisikan dengan sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keadilan organisasi 2. Penempatan kerja 3. Pekerjaan itu sendiri 4. Suasana kerja 5. Peralatan penunjang 	Hasibuan, (2001)
4	Kinerja karyawan (Y2)	Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Prom Quality of Work</i> (Kualitas Kerja) 2. <i>Promptness</i> (Ketepatan Waktu) 3. <i>Initiative</i> (Inisiatif) 4. <i>Capability</i> (Kemampuan) 5. <i>Communication</i> (Komunikasi) 	Sedarmayanti (2001)

3.2 Obyek Penelitian, Unit Sampel, Populasi, dan Penentuan Sampel

3.2.1 Obyek Penelitian

Pada penelitian ini yang menjadi obyek penelitian adalah karyawan bagian PAS PT. Pelindo Daya Sejahtera, Semarang.

3.2.2 Populasi

Populasi (Sugiyono, 2004) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian loket PT. Pelindo Daya Sejahtera, Semarang yang berjumlah 31 orang.

3.2.3 Sampel

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin kita meneliti seluruh anggota populasi, oleh karena itu kita membentuk sebuah perwakilan yang disebut sampel (Sugiyono, 2004). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus. Sensus adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan populasi sebagai sampel karena populasinya relatif sedikit (Sugiyono, 2004). Berdasarkan teknik sensus, maka jumlah responden berjumlah 31 orang karyawan bagian loket PT. Pelindo Daya Sejahtera, Semarang.

3.3 Jenis Data

- **Data Primer**

Data primer yaitu data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2004). Data primer ini berasal dari jawaban responden melalui kuesioner penelitian.

- **Data Sekunder**

Data sekunder yaitu data yang merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2004). Data ini diperlukan sebagai pelengkap yang diperoleh dari literatur-literatur, jurnal terdahulu, data dokumen perusahaan yang ada hubungannya dengan penelitian.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pernyataan-pernyataan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pernyataan terbuka dan tertutup.

3.5 Metode Pengukuran Data

Dalam penentuan skor ini digunakan skala likert dengan lima kategori penilaian, yaitu:

1. Skor 5 diberikan untuk jawaban sangat setuju
2. Skor 4 diberikan untuk jawaban setuju
3. Skor 3 diberikan untuk jawaban cukup setuju

4. Skor 2 diberikan untuk jawaban tidak setuju
5. Skor 1 diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Analisis Kualitatif

Adalah analisis yang bersifat dari keterangan yang diperoleh dan didapat serta digunakan sebagai pedoman untuk memberi saran. Pada analisis kualitatif ini menggunakan pertanyaan terbuka. Alat analisis kualitatif ini menyajikan data dalam bentuk gambaran atau uraian untuk mengelola data yang tidak dapat diukur yaitu data-data yang berasal dari laporan maupun hasil wawancara yang memerlukan penjabaran dan penguraian. Terdapat dua macam analisis kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskripsi atau gambaran responden yang menggambarkan tentang karakteristik responden dan deskripsi variabel yang menggambarkan jawaban responden atas indikator-indikator variabel.

3.6.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif dimaksudkan untuk menggambarkan hubungan dan pengaruh antara variabel *dependen* terhadap variabel *independen* dalam penelitian dengan menggunakan perhitungan statistik. Pada penelitian ini digunakan alat bantu program IBM SPSS 16.

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut. (Ghozali, 2009).

1. Jika $r\text{-hitung} \geq r\text{-tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.
2. Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid.

Nilai $r\text{-hitung}$ diperoleh dari hasil pengolahan menggunakan komputer program SPSS. Sedangkan nilai $r\text{-tabel}$ diperoleh dengan melihat tabel pembanding dengan taraf signifikansi 5%.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (). Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Ghozali, 2009).

3.8 Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali, 2009). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusannya adalah (Ghozali, 2009):

- Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau garfik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Cara lain untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal adalah dengan melakukan Uji Kolmogorov-Smirnov. Uji ini dilakukan dengan memasukkan nilai residual dalam pengujian non parametrik. Jika nilai signifikansi signifikan, yaitu $< 0,05$, maka data tidak terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (Ghozali, 2009).

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- Multikolinearitas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$ (Ghozali, 2009).

Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti di atas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau

tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali,2009). Menurut Ghozali (2009) dasar analisisnya adalah: uji heterokedastisitas menggunakan uji glejser menunjukan jika nilai probalitas signifikasinya di atas tingkat kepercayaan 5% jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

3.9 Path Analysis

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: kompensasi (X_1), pengembangan karir (X_2), terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y_2) dengan dimediasi oleh variabel *intervening* (Y_1) yaitu kepuasan kerja. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009):

Persamaan 1

$$Y_1 = a_1 + S_1 \cdot X_1 + S_2 \cdot X_2 + e_1$$

Persamaan 2

$$Y_2 = a_2 + S_3 \cdot X_1 + S_4 \cdot X_2 + S_5 \cdot Y_1 + e_2$$

Dimana :

Y_2 = Kinerja Karyawan

a_1, a_2, a_3 = Konstanta

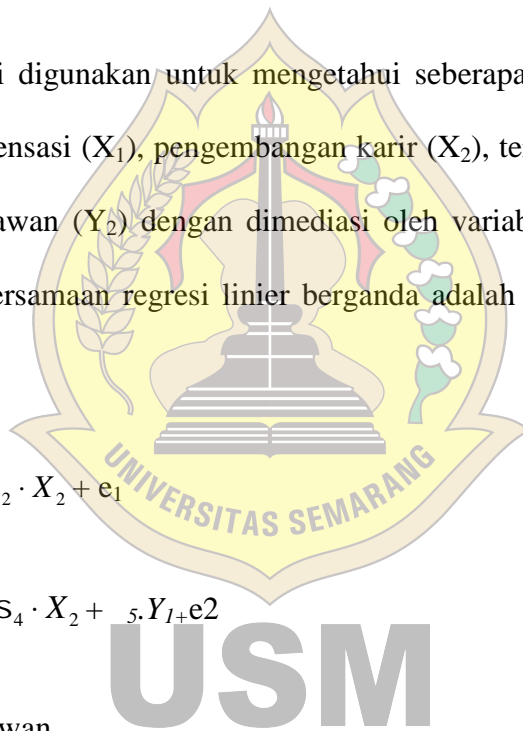
$1, 2, 3, 4, 5$ = Koefisien regresi berganda

X_1 = Kompensasi

X_2 = Pengembangan Karir

e_1, e_2, e_3 = Error

Y_1 = Kepuasan kerja



3.10 Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pengujian ini digunakan untuk menguji atau menganalisis hipotesis dengan menggunakan uji signifikansi dengan tingkat *alpha* yang digunakan adalah 5%. Dasar pengambilan keputusan (Imam Ghozali, 2009) adalah:

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.11 Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi (*Adjusted R²*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan (kompensasi, pengembangan karir) variasi dari variabel terikat (kepuasan kerja dan kinerja karyawan) (Ghozali, 2009). Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi (R^2) adalah bisa terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel *independen* ditambahkan kedalam model.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Responden

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian PAS PT. Pelindo Daya Sejahtera, Semarang. Sumber data yang digunakan adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan hasil penyebaran kuesioner pada sampel yang telah ditentukan yaitu sebanyak 31 responden. Data ini mencakup daftar pernyataan tentang pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja guna mengetahui tingkat kinerja karyawan dan data mengenai karakteristik identitas responden mengenai usia, jenis kelamin dan pendidikan. Penyajian data mengenai karakteristik responden disajikan sebagai berikut :

4.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Dalam penelitian disini, usia termuda dari sampel yang diperoleh adalah 20 tahun, sedangkan usia tertua 36 tahun. Selanjutnya kisaran usia diatas dibuat interval dengan menggunakan rumus Sturges seperti berikut (Umar, 2001) :

$$K = 1 + 3,3 \log (n)$$

$$= 1 + 3,3 \log (31) = 5,921 \text{ dibulatkan menjadi } 6 \text{ kelompok umur}$$

Kemudian dari jarak usia tertua sampai paling muda di atas dapat diperoleh interval kelas sebagai berikut :

Nilai maximum – nilai minimum

$$I = \frac{\text{Nilai maximum} - \text{Nilai minimum}}{k}$$

$$36 - 20$$

$$I = \frac{36 - 20}{6} = 2,66 \text{ dibulatkan menjadi } 3$$

Keterangan : I : Interval

k : Banyaknya Kelas

n : Jumlah Subjek Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh gambaran tentang usia responden yang dapat dilihat pada tabel 4.1

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah
1	20 – 22	6
2	23 – 25	11
3	26 – 28	9
4	29 – 31	2
5	32 – 34	2
6	35 - 37	1
Jumlah		31

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini jumlah responden terbanyak adalah yang berusia 23-25 tahun sebanyak 11 responden. Hal ini menunjukkan bahwa pada usia tersebut dianggap punya penampilan fisik yang menarik untuk menunjang dalam pelayanan.

4.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2 di bawah.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-laki	19
Perempuan	12
Jumlah	31

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini jumlah responden dominan berjenis kelamin laki-laki, yakni 19 responden. Hal itu dikarenakan karyawan laki-laki dibutuhkan untuk shift malam.

4.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Deskripsi responden berdasarkan status pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3 di bawah.

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah
SMP	0
SMU	23
D3	2
S1	6
Lainnya	0
Jumlah	31

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini jumlah responden dominan dengan tingkat pendidikan SMU, yakni 23 responden. Hal tersebut dikarenakan pada bagian pelayanan di butuhkan pendidikan minimal SMU.

4.1.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Deskripsi responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.4 di bawah.

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah
1-12 bulan	6
13-24 bulan	8
25-36 bulan	9
37-48 bulan	8
Lainnya	0
Jumlah	31

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini jumlah responden dominan dengan masa kerja antara 25-36 bulan yakni 9 responden. Hal tersebut dikarenakan banyak karyawan yang menganggap pekerjaan ini sebagai batu loncatan saja.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisa Diskripsi

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui jawaban dari responden terhadap masing-masing variabel kompensasi, pengembangan karir, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Untuk mengetahui frekuensi intensitas kondisi masing-masing variabel dapat diketahui dengan perkalian antara skor tertinggi dalam setiap variabel dengan jumlah item pertanyaan yang ada setiap variabel yang kemudian dibagi dalam 5 kategori (Sugiono, 2000 dalam Umar 2001), adalah sebagai berikut :

$$RS = (m-n) / k \Rightarrow RS = (5-1) / 5 = 0,80$$

Dimana :

RS = Rentang skala

n = Skor minimal

m = Skor maksimal

k = Jumlah kategori

Berdasarkan data diatas kategori jawaban responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1,00 - 1,80 : Sangat rendah atau sangat tidak baik yang menunjukkan kondisi variabel yang masih sangat rendah atau sangat kecil.
- 1,81 - 2,60 : Rendah atau tidak baik yang menunjukkan kondisi variabel yang masih rendah atau kecil.
- 2,61 - 3,40 : Sedang atau cukup yang menunjukkan kondisi variabel yang sedang atau cukup
- 3,41 - 4,20 : Tinggi atau baik yang menunjukkan kondisi variabel yang tinggi atau baik.
- 4,21 - 5,00 : Sangat tinggi atau sangat baik yang menunjukkan kondisi variabel yang sangat tinggi atau sangat baik

Berdasarkan pada kategori tersebut selanjutnya dapat digunakan untuk menentukan jumlah responden yang memiliki kategori-kategori tersebut.

4.2.2 Deskripsi Variabel Kompensasi

Kompensasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 5 indikator sebagai berikut :

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi

Indikator	SS		S		CS		TS		STS		Skor	Jumlah	Rata-Rata	
	f	fxs	F	fxs	f	fxs	f	fxs	f	fxs				
X1.1	3	15	16	64	11	33	1	2	0	0	114	31	3,68	
X1.2	1	5	18	72	10	30	2	4	0	0	111	31	3,58	
X1.3	4	20	18	72	6	18	3	6	0	0	116	31	3,74	
X1.4	0	0	18	72	13	39	0	0	0	0	111	31	3,58	
X1.5	2	10	16	64	10	30	2	4	1	1	109	31	3,52	
Rata-Rata														3,62

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Dari tabel di atas, diketahui bahwa jawaban responden terhadap variabel kompensasi yaitu dengan jumlah rata-rata adalah **3,62** dan masih dalam kategori “**tinggi** ” artinya variabel kompensasi dengan indikator tersebut sudah dinilai baik oleh responden.

4.2.3 Deskripsi Variabel Pengembangan Karir

Pengembangan karir dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 5 indikator sebagai berikut :

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Pengembangan Karir

Indikator	SS		S		CS		TS		STS		Skor	Jumlah	Rata-Rata	
	f	fxs	f	fxs	f	fxs	f	fxs	f	fxs				
X2.1	2	10	18	72	11	33	0	0	0	0	115	31	3,71	
X2.2	1	5	18	72	12	36	0	0	0	0	113	31	3,65	
X2.3	2	10	21	84	8	24	0	0	0	0	118	31	3,81	
X2.4	4	20	22	88	5	15	0	0	0	0	123	31	3,97	
X2.5	5	25	21	84	5	15	0	0	0	0	124	31	4,00	
Rata-Rata														3,83

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Dari tabel di atas, diketahui bahwa jawaban responden terhadap variabel pengembangan karir yaitu dengan jumlah rata-rata adalah **3,83** berada dalam kategori “**tinggi**” yang artinya variabel pengembangan karir dengan indikator tersebut sudah dinilai baik oleh responden.

4.2.4 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 5 indikator sebagai berikut :

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Kepuasan Kerja

Indikator	SS		S		CS		TS		STS		Skor	Jumlah	Rata-Rata	
	f	fxs	F	fxs	f	fxs	f	fxs	f	fxs				
X3.1	5	25	18	72	8	24	0	0	0	0	121	31	3,90	
X3.2	6	30	21	84	3	9	1	2	0	0	125	31	4,03	
X3.3	4	20	14	56	13	39	0	0	0	0	115	31	3,71	
X3.4	3	15	17	68	10	30	1	2	0	0	115	31	3,71	
X3.5	1	5	19	76	9	27	2	4	0	0	112	31	3,61	
Rata-Rata														3,79

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Dari tabel diatas, diketahui bahwa jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja yaitu dengan jumlah rata-rata adalah **3,79**, dan masih dalam kategori “**tinggi**” artinya variabel kepuasan kerja dengan indikator tersebut sudah dinilai baik oleh responden.

4.2.5 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan 3 indikator. Sebagai berikut :

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Indikator	SS		S		CS		TS		STS		Skor	Jumlah	Rata-Rata
	f	fxs	f	fxs	F	fxs	f	fxs	f	fxs			
y.1	3	15	19	76	8	24	1	2	0	0	117	31	3,77
y.2	3	15	17	68	10	30	1	2	0	0	115	31	3,71
y.3	4	20	15	60	12	36	0	0	0	0	116	31	3,74
y.4	6	30	14	56	9	27	2	4	0	0	117	31	3,77
y.5	1	5	19	76	10	30	1	2	0	0	113	31	3,65
Rata-Rata													3,73

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Dari tabel di atas, diketahui bahwa jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan yaitu dengan jumlah rata-rata adalah **3,73** termasuk dalam kategori **“tinggi”**. Artinya variabel kinerja karyawan, dengan indikator tersebut sudah dinilai baik oleh responden.

4.3 Pengujian Instrumen Penelitian

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji keabsahan dari kuesioner yang digunakan untuk mengukur suatu variabel. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Sebuah indikator dinyatakan valid jika memiliki nilai korelasi diatas r tabel.

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Validitas

No	Indikator	r hitung	r table	Keterangan
1	Kompensasi			
	Indikator 1	0.794	0,301	Valid
	Indikator 2	0.781	0,301	Valid
	Indikator 3	0.830	0,301	Valid
	Indikator 4	0.683	0,301	Valid
2	Pengembangan Karir			
	Indikator 1	0.577	0,301	Valid
	Indikator 2	0.761	0,301	Valid
	Indikator 3	0.762	0,301	Valid
	Indikator 4	0.551	0,301	Valid
3	Kepuasan Kerja			
	Indikator 1	0.627	0,301	Valid
	Indikator 2	0.516	0,301	Valid
	Indikator 3	0.871	0,301	Valid
	Indikator 4	0.749	0,301	Valid
4	Kinerja karyawan			
	Indikator 1	0.795	0,301	Valid
	Indikator 2	0.809	0,301	Valid
	Indikator 3	0.792	0,301	Valid
	Indikator 4	0.792	0,301	Valid
	Indikator 5	0.598	0,301	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Dari tabel 4.7 dapat diperoleh bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $r_{table} = 0,301$ (nilai r tabel untuk $df=n-2$). Sehingga semua indikator tersebut adalah valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui kehandalan dari suatu alat ukur dalam mengukur suatu variabel. Pengujian reliabilitas akan dilakukan

dengan menggunakan Cronbach Alpha. Ringkasan hasil pengujian reliabilitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Kompensasi	0.822	Reliabel
Pengembangan Karir	0,631	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.742	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.814	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Suatu model regresi yang baik harus memenuhi tidak adanya masalah asumsi klasik dalam modelnya. Jika masih terdapat asumsi klasik maka model regresi tersebut masih memiliki bias. Jika suatu model masih terdapat adanya masalah asumsi klasik, maka akan dilakukan langkah revisi model ataupun penyembuhan untuk menghilangkan masalah tersebut. Pengujian asumsi klasik akan dilakukan berikut ini.

4.4.1 Uji Normalitas

Cara lain untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal adalah dengan melakukan Uji Kolmogorov-Smirnov. Uji ini dilakukan dengan

memasukkan nilai residual dalam pengujian non parametrik. Jika nilai signifikansi signifikan, yaitu $< 0,05$, maka data tidak terdistribusi secara normal.

Tabel 4.11
Uji Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompensasi	Pengembangan Karir	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
N		31	31	31	31
Normal Parameters ^a	Mean	18.0968	19.1290	18.9677	18.6452
	Std. Deviation	2.74900	1.78404	2.35915	2.66519
Most Extreme Differences	Absolute	.242	.213	.153	.112
	Positive	.097	.184	.111	.112
	Negative	-.242	-.213	-.153	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z		1.346	1.187	.852	.624
Asymp. Sig. (2-tailed)		.054	.120	.462	.831

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

Dari hasil uji normalitas tabel di atas besarnya nilai Kolmogorov Smirnov dan nilai Asymp Sig pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data dalam penelitian berdistribusi normal,.

4.4.2 Pengujian Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan nilai VIF. Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinieritas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model suatu model regresi. Nilai VIF dari variabel bebas pada model regresi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12
Pengujian Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	.692	1.444
	Pengembangan Karir	.692	1.444

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2016

4.4.3 Pengujian Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2009). Menurut Ghozali (2009) dasar analisisnya adalah: uji heterokedastisitas menggunakan uji glejser menunjukkan jika nilai probabilitas signifikasinya di atas tingkat kepercayaan 5% jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Tabel 4.13
Uji Glejser Tahap 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.775	1.571		.493	.626		
	Kompensasi	-.022	.064	-.080	-.352	.727	.692	1.444
	Pengembangan Karir	.044	.098	.101	.447	.658	.692	1.444

a. Dependent Variable: ABSut

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tabel 4.14
Uji Glejser Tahap 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.445	1.344		1.819	.079		
	Kepuasan Kerja	-.071	.070	-.184	-1.007	.322	1.000	1.000

a. Dependent Variable: abs_res2

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan 2 hasil uji glejser di atas menunjukkan nilai sig. keseluruhan variabel $> 0,05$. Hal ini berarti bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas

4.5 Path Analysis

4.5.1 Persamaan 1

Dengan dibantu program SPSS dalam proses perhitungannya regresi linier berganda antara kompensasi, pengembangan karir, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.15
Persamaan Regresi Linier Berganda 1
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.253	2.960		.761	.453		
	Kompensasi	.494	.120	.575	4.117	.000	.692	1.444
	Pengembangan Karir	.407	.185	.308	2.203	.036	.692	1.444

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

$$\text{Persamaan } Y_1 = 0,575X_1 + 0,308X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut di atas menunjukkan bahwa :

- a. β_1 (nilai koefisien regresi X_1 menunjukkan arah positif) sebesar 0,575 mempunyai arti jika kompensasi lebih ditingkatkan, maka kepuasan kerja akan meningkat.
- b. β_2 (nilai koefisien regresi X_2 menunjukkan arah positif) sebesar 0,308 mempunyai arti jika pengembangan karir meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat.

4.5.2 Persamaan 2

Regresi linier antara kompensasi, pengembangan karir, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.16
Persamaan Regresi Linier Berganda 2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	.623	2.169		.287	.776		
Kepuasan Kerja	.950	.113	.841	8.373	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

$$\text{Persamaan } Y_2 = 0,841Y_1$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut di atas menunjukkan bahwa :

- β_1 (nilai koefisien regresi Y_2 menunjukkan arah positif) sebesar 0,841 mempunyai arti jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

4.5.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji hipotesis tentang koefisien regresi, yaitu untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh tersebut dapat dipertanggungjawabkan atau tidak.

1. Uji Hipotesis Tahap 1

Tabel 4.17
Uji Hipotesis Tahap 1
Coefficients^a

Model	T	Sig.
1 (Constant)	.761	.453
Kompensasi	4.117	.000
Pengembangan Karir	2.203	.036

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

a. Uji Hipotesis Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung untuk kompensasi adalah 4,117 dengan hasil signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika kompensasi tersebut lebih ditingkatkan maka kepuasan kerja akan meningkat. Signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima.

b. Uji Hipotesis Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung untuk pengembangan karir adalah 2,203 dengan hasil signifikansi sebesar $0,036 < 0,05$. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika pengembangan karir tersebut lebih ditingkatkan maka kepuasan kerja

akan meningkat. Signifikansi sebesar $0,036 < 0,05$ menunjukkan bahwa hipotesis 2 diterima.

2. Uji Hipotesis t Tahap 2

Tabel 4.18
Uji Hipotesis Tahap 2
Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	.287	.776
	Kepuasan Kerja	8.373	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

a. Uji Hipotesis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung untuk kepuasan kerja adalah 8,373 dengan hasil signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ menunjukkan bahwa hipotesis 5 diterima.

4.6 Analisis Koefisien Determinasi

4.6.1 Analisis Koefisien Determinasi Tahap 1

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel kompensasi, pengembangan karir mampu menjelaskan terhadap kepuasan kerja, dimana ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square*. Untuk mengetahui

seberapa besar kepuasan kerja mampu dijelaskan oleh kompensasi, pengembangan karir, maka berikut hasil pengujian yang dibantu dengan program SPSS adalah :

Tabel 4.19
Koefisien Determinasi Tahap 1
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.788 ^a	.622	.595	1.50192	.622	23.009	2	28	.000

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,595, hal ini berarti bahwa variasi kepuasan kerja mampu dijelaskan oleh kompensasi dan pengembangan karir sebesar 59,5% sedangkan sisanya sebesar 40,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.6.2 Analisis Koefisien Determinasi Tahap 2

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja mampu menjelaskan terhadap kinerja karyawan, dimana ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square*. Untuk mengetahui seberapa besar kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja maka berikut hasil pengujian yang dibantu dengan program SPSS adalah :

Tabel 4.20
Koefisien Determinasi Tahap 2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.841 ^a	.707	.697	1.46640	.707	70.100	1	29	.000

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,697, hal ini berarti bahwa variasi kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh kepuasan kerja sebesar 69,7% sedangkan sisanya sebesar 30,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.7 Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik kompensasi maka kepuasan kerja akan meningkat. Hasil ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Siagian (2000) yang menyatakan bahwa Bekerja pada suatu organisasi dengan memperoleh imbalan didasarkan keyakinan bahwa dengan bekerja pada organisasi itu seseorang akan dapat memuaskan segala kebutuhannya. Apabila kompensasi diberikan secara adil akan menjadikan pegawai puas.

Dan didukung dengan penelitian penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyani (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan

hasil penelitian yang dilakukan oleh Ika Lusiana (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Serta sesuai dengan hasil penelitian Agus Dwi Nugroho (2012) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Itu berarti semakin baik pengembangan karir yang diberikan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Dessler dalam Agus Dwi Nugroho (2012) berpendapat bahwa karir individu sebagai pegawai akan memberikan keuntungan yaitu kepuasan, pengembangan pribadi dan kehidupan promosi ke posisi atau jabatan yang lebih tinggi, tetapi merupakan dorongan atau motivasi untuk maju dan berkembang dalam bekerja.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Atik Baroroh (2013) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agus Dwi Nugroho (2012) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan

teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Kepuasan kerja itu sendiri dapat diartikan sebagai hasil kesimpulan yang didasarkan pada perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkan sebagai hal yang pantas atau berhak baginya

Dari hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Nurcahyani (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ika Lusiana (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Serta sesuai dengan hasil penelitian Audra Bianca (2013) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan..



UNIVERSITAS SEMARANG

USM

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah diuraikan serta berdasarkan data yang penulis peroleh dari penelitian sebagaimana yang telah dibahas dalam skripsi ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Variabel pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Semakin baik pengembangan karir akan semakin meningkat kepuasan kerja.
- 3) Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja dari karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan deskriptif hasil penelitian, variabel kompensasi dan pengembangan karir dan kepuasan kerja. Dengan demikian saran dari hasil penelitian ini bagi PT. Pelindo Daya Sejahtera. dapat dikembangkan berdasarkan hasil tersebut.

1. Variabel Kompensasi

Diharapkan PT. Pelindo Daya Sejahtera dapat menambahkan asuransi kesehatan penyakit tertentu diluar BPJS.

2. Variabel Pengembangan Karir

Diharapkan PT. Pelindo Daya Sejahtera dapat memberikan peluang pengembangan karir bagi karyawan yang sudah menempuh tingkat pendidikan sarjana.

3. Variabel Kepuasan Kerja

Diharapkan PT. Pelindo Daya Sejahtera dapat memberikan tambahan fasilitas bagi karyawan seperti pendingin ruangan di loket serta tempat istirahat bagi karyawan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, Peneliti mempunyai keterbatasan dalam meneliti yaitu, pada tahap 1 nilai Adjusted R Square sebesar 0,595 atau 59,5% yang sisanya 40,5%. Dan pada tahap kedua nilai Adjusted R Square sebesar 0,697 atau 69,7% dan sisanya 30,3% dipengaruhi oleh variabel lain sehingga penelitian ini kekurangan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya.

5.4. Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan keterbatasan penelitian, diharapkan agenda mendatang dapat menambah jumlah variabel bebas sesuai dengan permasalahan yang dihadapi peneliti selanjutnya mengenai variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja seperti motivasi kerja dan lingkungan kerja maupun yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Baroroh, Atik. 2013. **Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang)**. Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.
- Bernardin, H. John. 2003. *Human Resources Management: An Experiential Approach, 3rd edition*, McGraw-Hill/Irwin, New York.
- Bianca, Audra. 2013 dkk. **Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode Structural Equation Modelling**. Jurnal Teknik Industri, Vol.1, No.4, Desember 2013, pp.334-340. ISSN 2302-495X.
- Ghozali, Imam, 2009. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat**, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T Hani, 2008. **Manajemen Personalia**. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001, **Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia**, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua E., 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai**, Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu SP, 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Bumi Aksara.
- Lusiana, Ika dkk. 2015. **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) (Studi Kasus di Divisi Produksi PT. XYZ)**. Jurusan Teknik Industri Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Mahsun, Mohamad, 2006. **Pengukuran Kinerja Sektor Publik**. Yogyakarta: BPFE.
- Malayu SP Hasibuan. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2005. **Evaluasi Kinerja SDM**. Bandung: Refika Aditama.

- Mangkuprawira, S.Tb., 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik**. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mathis, R dan Jackson, W., 2006. **Human Resources Development (Track MBA series/terjemahan)**. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Nugroho, Agus Dwi dan Kunartinah. 2012. **Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan)**. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), September 2012, Hal. 153 – 169 Vol. 19, No. 2.
- Nurchayani, Ni Made dkk. 2016. **Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening**. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.1, 2016: 500 - 532 ISSN: 2302-8912.
- Panggabean, Mutiara S, 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik**. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins SP, dan Judge, 2007, **Perilaku Organisasi**, Jakarta: Salemba Empat.
- Sa'diyah, Chalimatus dan Hermin Edratno. 2013. **Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Intrinsik Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Depo Pelita Pt Pelita Satria Perkasa Sokaraja**. Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBIMA) ISSN : 2338 – 9729. Vol. 1, No. 1, September 2013. Hal. 74 – 86.
- Siagian, Sondang P. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono, 2004, **Metode Penelitian Bisnis**, Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Utami, Firziniyanah Mustika. 2014. **Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Gapura Omega Alpha Land, Depok)**. Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Yuli, Sri Budi Cantika, 2005, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Pertama, Malang: UMM Press.

Kode Karyawan:(diisi peneliti)

KUESIONER PENELITIAN

A. JUDUL PENELITIAN

Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Loker PT. Pelindo Daya Sejahtera, Semarang)

B. IDENTITAS RESPONDEN

NAMA :

USIA : tahun

Petunjuk:

Berilah tanda X (silang) pada pilihan jawaban yang disediakan sesuai dengan Identitas Anda:

JENIS KELAMIN

- a. Laki-Laki
- b. Perempuan

STATUS PENDIDIKAN

- a. SD
- b. SMP
- c. SMU
- d. Sarjana
- e. Lainnya (.....)

Masa Kerja :



USM

C. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon bapak/ibu/saudara/saudari untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur
2. Berilah tanda \surd (centang) pada pilihan jawaban yang disediakan sesuai dengan kondisi Anda

Keterangan skala jawaban :

STS = Sangat tidak setuju

TS = Tidak setuju

CS = Cukup setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

D. DAFTAR PERNYATAAN

Variabel Kompensasi

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1. Gaji dan Upah yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan saya					
2. Insentif yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja saya					
3. Saya menerima tunjangan sesuai dengan pekerjaan saya					
4. Saya bekerja dengan fasilitas yang sangat memadai					
5. Saya mendapatkan asuransi yang sesuai dengan kebutuhan saya					
Menurut saudara bagaimana kompensasi yang diberikan oleh PT. Pelindo Daya Sejahtera Semarang ?					
.....					
.....					



Variabel Pengembangan Karir

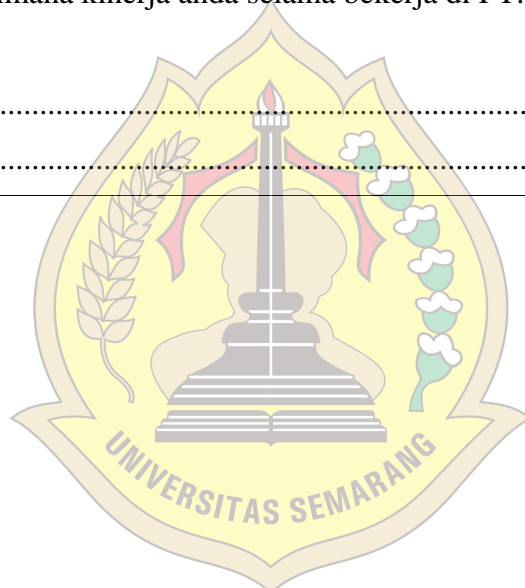
Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1. PT. Pelindo Daya Sejahtera selalu memberikan informasi mengenai program karir pada karyawannya					
2. Saya mendapatkan peluang pelatihan dan pengembangan dari PT. Pelindo Daya Sejahtera, Semarang					
3. PT. Pelindo Daya Sejahtera menawarkan berbagai ragam program pengembangan karir					
4. Saya bertanggungjawab penuh atas karir saya di PT. Pelindo Daya Sejahtera					
5. Sistem pengembangan karir di PT. Pelindo Daya Sejahtera sangat realistis (<i>step by step</i>)					
Menurut saudara bagaimana pengembangan karir yang diberikan oleh PT. Pelindo Daya Sejahtera Semarang ?					
.....					
.....					

Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1. Saya merasa diperlakukan secara adil oleh PT. Pelindo Daya Sejahtera					
2. Saya merasa puas bekerja pada bagian loket PT. Pelindo Daya Sejahtera					
3. Saya merasa puas terhadap pekerjaan saya saat ini di PT. Pelindo Daya Sejahtera					
4. Saya merasa puas terhadap suasana kerja di PT. Pelindo Daya Sejahtera					
5. Saya merasa puas terhadap fasilitas penunjang kerja yang diberikan PT. Pelindo Daya Sejahtera					
Menurut saudara bagaimana kepuasan yang anda rasakan selama bekerja di PT. Pelindo Daya Sejahtera Semarang ?					
.....					

Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1. Saya dapat bekerja dengan hasil yang berkualitas					
2. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
3. Saya mampu menggunakan inisiatif saya untuk menyelesaikan pekerjaan					
4. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan saya					
5. Saya mampu berkomunikasi dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan					
Menurut saudara bagaimana kinerja anda selama bekerja di PT. Pelindo Daya Sejahtera Semarang ?					



USM

LAMPIRAN OUTPUT SPSS

UJI VALIDITAS

X1: Kompensasi

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	Kompensasi
x1.1	Pearson Correlation	1	.622**	.665**	.360*	.400*	.794**
	Sig. (1-tailed)		.000	.000	.023	.013	.000
	Sum of Squares and Cross-products	14.774	8.806	11.419	3.806	7.161	45.968
	Covariance	.492	.294	.381	.127	.239	1.532
	N	31	31	31	31	31	31
x1.2	Pearson Correlation	.622**	1	.648**	.351*	.391*	.781**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.026	.015	.000
	Sum of Squares and Cross-products	8.806	13.548	10.645	3.548	6.710	43.258
	Covariance	.294	.452	.355	.118	.224	1.442
	N	31	31	31	31	31	31
x1.3	Pearson Correlation	.665**	.648**	1	.379*	.438**	.830**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000		.018	.007	.000
	Sum of Squares and Cross-products	11.419	10.645	19.935	4.645	9.129	55.774
	Covariance	.381	.355	.665	.155	.304	1.859
	N	31	31	31	31	31	31
x1.4	Pearson Correlation	.360*	.351*	.379*	1	.680**	.683**
	Sig. (1-tailed)	.023	.026	.018		.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	3.806	3.548	4.645	7.548	8.710	28.258
	Covariance	.127	.118	.155	.252	.290	.942
	N	31	31	31	31	31	31
x1.5	Pearson Correlation	.400*	.391*	.438**	.680**	1	.761**
	Sig. (1-tailed)	.013	.015	.007	.000		.000
	Sum of Squares and Cross-products	7.161	6.710	9.129	8.710	21.742	53.452
	Covariance	.239	.224	.304	.290	.725	1.782
	N	31	31	31	31	31	31
Kompensasi	Pearson Correlation	.794**	.781**	.830**	.683**	.761**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	45.968	43.258	55.774	28.258	53.452	226.710
	Covariance	1.532	1.442	1.859	.942	1.782	7.557
	N	31	31	31	31	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

X2: Pengembangan Karir

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	Pengembangan Karir
x2.1	Pearson Correlation	1	.392*	.444**	-.030	.000	.577**
	Sig. (1-tailed)		.015	.006	.436	.500	.000
	Sum of Squares and Cross-products	10.387	3.806	4.258	-.290	.000	18.161
	Covariance	.346	.127	.142	-.010	.000	.605
	N	31	31	31	31	31	31
x2.2	Pearson Correlation	.392*	1	.543**	.293	.210	.761**
	Sig. (1-tailed)	.015		.001	.055	.129	.000
	Sum of Squares and Cross-products	3.806	9.097	4.871	2.645	2.000	22.419
	Covariance	.127	.303	.162	.088	.067	.747
	N	31	31	31	31	31	31
x2.3	Pearson Correlation	.444**	.543**	1	.203	.213	.750**
	Sig. (1-tailed)	.006	.001		.137	.125	.000
	Sum of Squares and Cross-products	4.258	4.871	8.839	1.806	2.000	21.774
	Covariance	.142	.162	.295	.060	.067	.726
	N	31	31	31	31	31	31
x2.4	Pearson Correlation	-.030	.293	.203	1	.317*	.551**
	Sig. (1-tailed)	.436	.055	.137		.041	.001
	Sum of Squares and Cross-products	-.290	2.645	1.806	8.968	3.000	16.129
	Covariance	-.010	.088	.060	.299	.100	.538
	N	31	31	31	31	31	31
x2.5	Pearson Correlation	.000	.210	.213	.317*	1	.550**
	Sig. (1-tailed)	.500	.129	.125	.041		.001
	Sum of Squares and Cross-products	.000	2.000	2.000	3.000	10.000	17.000
	Covariance	.000	.067	.067	.100	.333	.567
	N	31	31	31	31	31	31
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	.577**	.761**	.750**	.551**	.550**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.001	.001	
	Sum of Squares and Cross-products	18.161	22.419	21.774	16.129	17.000	95.484
	Covariance	.605	.747	.726	.538	.567	3.183
	N	31	31	31	31	31	31

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Y1: Kepuasan Kerja

Correlations

		y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	Kepuasan Kerja
y1.1	Pearson Correlation	1	.319*	.453**	.231	.218	.627**
	Sig. (1-tailed)		.040	.005	.105	.119	.000
	Sum of Squares and Cross-products	12.710	4.097	6.129	3.129	2.839	28.903
	Covariance	.424	.137	.204	.104	.095	.963
	N	31	31	31	31	31	31
y1.2	Pearson Correlation	.319*	1	.314*	.094	.105	.516**
	Sig. (1-tailed)	.040		.043	.307	.286	.001
	Sum of Squares and Cross-products	4.097	12.968	4.290	1.290	1.387	24.032
	Covariance	.137	.432	.143	.043	.046	.801
	N	31	31	31	31	31	31
y1.3	Pearson Correlation	.453**	.314*	1	.652**	.614**	.871**
	Sig. (1-tailed)	.005	.043		.000	.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	6.129	4.290	14.387	9.387	8.516	42.710
	Covariance	.204	.143	.480	.313	.284	1.424
	N	31	31	31	31	31	31
y1.4	Pearson Correlation	.231	.094	.652**	1	.614**	.749**
	Sig. (1-tailed)	.105	.307	.000		.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	3.129	1.290	9.387	14.387	8.516	36.710
	Covariance	.104	.043	.313	.480	.284	1.224
	N	31	31	31	31	31	31
y1.5	Pearson Correlation	.218	.105	.614**	.614**	1	.733**
	Sig. (1-tailed)	.119	.286	.000	.000		.000
	Sum of Squares and Cross-products	2.839	1.387	8.516	8.516	13.355	34.613
	Covariance	.095	.046	.284	.284	.445	1.154
	N	31	31	31	31	31	31
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.627**	.516**	.871**	.749**	.733**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	28.903	24.032	42.710	36.710	34.613	166.968
	Covariance	.963	.801	1.424	1.224	1.154	5.566
	N	31	31	31	31	31	31

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Y2: Kinerja Karyawan

Correlations

		y2.1	y2.2	y2.3	y2.4	y2.5	Kinerja Karyawan
y2.1	Pearson Correlation	1	.573**	.453**	.615**	.370*	.795**
	Sig. (1-tailed)		.000	.005	.000	.020	.000
	Sum of Squares and Cross-products	13.419	7.968	6.194	10.419	4.516	42.516
	Covariance	.447	.266	.206	.347	.151	1.417
	N	31	31	31	31	31	31
y2.2	Pearson Correlation	.573**	1	.542**	.454**	.539**	.809**
	Sig. (1-tailed)	.000		.001	.005	.001	.000
	Sum of Squares and Cross-products	7.968	14.387	7.677	7.968	6.806	44.806
	Covariance	.266	.480	.256	.266	.227	1.494
	N	31	31	31	31	31	31
y2.3	Pearson Correlation	.453**	.542**	1	.648**	.335*	.792**
	Sig. (1-tailed)	.005	.001		.000	.033	.000
	Sum of Squares and Cross-products	6.194	7.677	13.935	11.194	4.161	43.161
	Covariance	.206	.256	.465	.373	.139	1.439
	N	31	31	31	31	31	31
y2.4	Pearson Correlation	.615**	.454**	.648**	1	.163	.792**
	Sig. (1-tailed)	.000	.005	.000		.190	.000
	Sum of Squares and Cross-products	10.419	7.968	11.194	21.419	2.516	53.516
	Covariance	.347	.266	.373	.714	.084	1.784
	N	31	31	31	31	31	31
y2.5	Pearson Correlation	.370*	.539**	.335*	.163	1	.598**
	Sig. (1-tailed)	.020	.001	.033	.190		.000
	Sum of Squares and Cross-products	4.516	6.806	4.161	2.516	11.097	29.097
	Covariance	.151	.227	.139	.084	.370	.970
	N	31	31	31	31	31	31
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.795**	.809**	.792**	.792**	.598**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	42.516	44.806	43.161	53.516	29.097	213.097
	Covariance	1.417	1.494	1.439	1.784	.970	7.103
	N	31	31	31	31	31	31

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

UJI RELIABILITAS

X1: Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.822	5

X2: Pengembangan Karir

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.631	5

Y1: Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.742	5

Y2: Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	5



ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas 1: Kolmogorov Smirnov Test 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.45098843
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.086
	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.537
Asymp. Sig. (2-tailed)		.935

a. Test distribution is Normal.

Uji Normalitas 2: Kolmogorov Smirnov Test 2
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.20872179
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.605
Asymp. Sig. (2-tailed)		.857

a. Test distribution is Normal.

Uji Multikolinearitas 1
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	.692	1.444
	Pengembangan Karir	.692	1.444

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Uji Multikolinearitas 2
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	.431	2.319
	Pengembangan Karir	.590	1.695
	Kepuasan Kerja	.378	2.644

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Heteroskedastisitas 1: Uji Glejser 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.775	1.571		.493	.626		
	Kompensasi	-.022	.064	-.080	-.352	.727	.692	1.444
	Pengembangan Karir	.044	.098	.101	.447	.658	.692	1.444

a. Dependent Variable: ABSut

Uji Heteroskedastisitas 2: Uji Glejser 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.748	1.297		1.347	.189		
	Kompensasi	-.042	.066	-.183	-.635	.531	.431	2.319
	Pengembangan Karir	-.007	.087	-.020	-.080	.937	.590	1.695
	Kepuasan Kerja	.008	.082	.031	.101	.920	.378	2.644

a. Dependent Variable: ABSut

Regresi Linear Berganda 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.253	2.960		.761	.453		
	Kompensasi	.494	.120	.575	4.117	.000	.692	1.444
	Pengembangan Karir	.407	.185	.308	2.203	.036	.692	1.444

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Regresi Linear Berganda 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.063	2.537		-1.207	.238		
	Kompensasi	.320	.129	.330	2.482	.020	.431	2.319
	Pengembangan Karir	.313	.170	.209	1.842	.077	.590	1.695
	Kepuasan Kerja	.524	.160	.464	3.269	.003	.378	2.644

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji t 1

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	.761	.453
	Kompensasi	4.117	.000
	Pengembangan Karir	2.203	.036

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Uji t 2

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	-1.207	.238
	Kompensasi	2.482	.020
	Pengembangan Karir	1.842	.077
	Kepuasan Kerja	3.269	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Koefisien Determinasi 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.788 ^a	.622	.595	1.50192	.622	23.009	2	28	.000

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

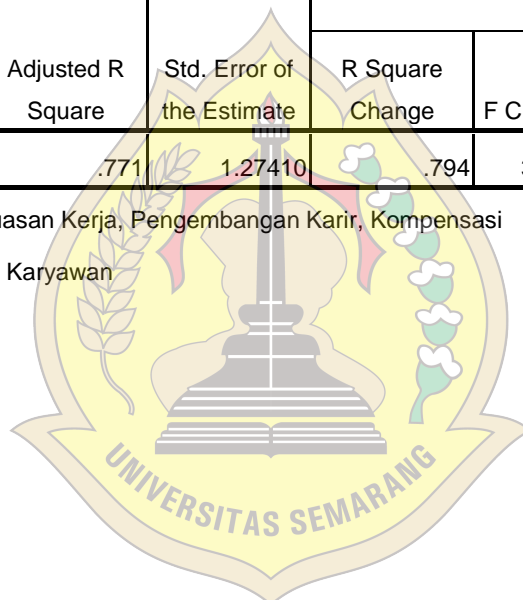
Koefisien Determinasi 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.891 ^a	.794	.771	1.27410	.794	34.757	3	27	.000

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



USM