

PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI, TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT SA

Kristia Pangesti

Kristiapangesti73@gmail.com

Winarningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

As the employees' needs become higher, PT Suryanusa Abadi Gempol, Pasuruan gives more attention on the working pattern in order to increase working satisfaction. Therefore, the research aimed to find out the effect of motivation on the employees' working satisfaction. Besides, it aimed to find out the effect of career development and compensation on the employees' working satisfaction of PT Suryanusa Abadi Gempol, Pasuruan.

The research was descriptive-quantitative, in which the purpose was to describe the research result. While, the population was 100 with 80 respondents as sample. Moreover, the data collection technique used simple random sampling. On this sampling, the sample was taken in random sampling without considering the grade level within the population. In addition, the research result concluded motivation had positive and significant effect on the working satisfaction with significance of 0.049 which lower than 0.05 and t counted of 1.997 > t table of 1.665. Likewise, career development had positive and significant effect on the working satisfaction with significance of 0.033 which lower than 0.05 and t counted of 2.167 > t table of 1.665. Furthermore, compensation had positive and significant effect on the working satisfaction with significance of 0.024 which lower than 0.05 and the counted of 2.311 > t table of 1.665.

Keyword: motivation, career development, compensation, working satisfaction.

ABSTRAK

Semakin tingginya kebutuhan karyawan membuat PT Suryanusa Abadi Gempol Pasuruan lebih memperhatikan pola kerja guna meningkatkan kepuasan kerja. Tujuan penelitian, untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Suryanusa Abadi Gempol Pasuruan; untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Suryanusa Abadi Gempol Pasuruan; untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Suryanusa Abadi Gempol Pasuruan.

Metode penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, yaitu metode yang digunakan untuk mendeskripsikan hasil penelitian. Populasi sebanyak 100 sampel yang digunakan sebanyak 80 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling* yakni sampel diambil secara acak, tanpa memperhatikan tingkat kedudukan dalam populasi tersebut. Hasil penelitian menunjukkan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,049 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung 1,997 > t tabel 1,665, pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,033 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung > t tabel 1,665. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,024 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung 2,311 > t tabel 1,665.

Kata Kunci: motivasi, pengembangan karir, kompensasi, kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci kesuksesan suatu perusahaan, maka dari itu saat ini perusahaan berlomba-lomba untuk dapat memperoleh, memanfaatkan, serta mengembangkan sumber daya manusia secara maksimal guna menghadapi persaingan dunia bisnis dan menjadikan pembeda antar satu perusahaan dan dengan perusahaan lainnya. Sebab, kunci kesuksesan sebuah perusahaan bukan hanya terdapat pada kecanggihan teknologi yang dimiliki, sarana dan prasarana dan dan tetapi juga sumber daya manusia nya.

PT. Suryanusa Abadi Gempol Pasuruan merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi bahan baku untuk alas kaki (spon) untuk sandal yang berdiri sejak 19 juli 1989 di Jl. Raya Wonoayu no.88 Gempol Pasuruan. PT. Suryanusa Abadi didirikan berdasarkan akte no.8 dengan notaris Rika You Soo Shin, SH. Surabaya. Dengan jumlah karyawan 100 orang yang dipimpin oleh manajer perusahaan Steven Salim, PT Suryanusa Abadi terus mengembangkan usahanya dengan memperluas area pemasaran ke seluruh Indonesia. Sebagai perusahaan yang berpedoman pada visi dan misi, PT Suryanusa Abadi Gempol Pasuruan terus berupaya dalam mengembangkan sumber daya yang terlibat dalam perusahaan. Saat ini, semakin tingginya kebutuhan akan karyawan memaksa PT Suryanusa Abadi Gempol Pasuruan untuk lebih memperhatikan pola kerja karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Untuk menciptakan sebuah kepuasan kerja karyawan bukanlah hal yang mudah, perusahaan perlu melakukan penyesuaian atas hal-hal apa saja yang dapat menjadi penunjang dalam tercapainya kepuasan karyawan, karena kebutuhan karyawan juga perlu diperhatikan agar mereka merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya dimana kontribusi mereka terhadap perusahaan di hargai serta tidak merasa diabaikan.

Secara umum, kepuasan karyawan dapat dilihat dari kemampuan bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan, menciptakan prestasi-prestasi di lingkungan kerja, memiliki komitmen yang tinggi dalam mengembangkan organisasi tempat dia berkerja, serta profesional dalam melakukan pekerjaan. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir cerdas, bekerja keras, bekerja dengan sepenuh hati, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya. Untuk mendapatkan karakter karyawan seperti itu, perlu perencanaan yang matang serta pengelolaan yang baik. Perusahaan juga perlu melakukan adanya penyesuaian seperti motivasi, pengembangan karir serta kompensasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Suryanusa Abadi Gempol Pasuruan?, (2) Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Suryanusa Abadi Gempol Pasuruan?, (3) apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Suryanusa Abadi Gempol Pasuruan?, Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan, (2) untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Suryanusa Abadi Gempol Pasuruan, (3) untuk menguji dan menganalisis pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Suryanusa Abadi Gempol Pasuruan.

TINJAUAN TEORITIS

Pengertian Motivasi Kerja

Bagi perusahaan, memberikan suatu motivasi pada karyawan merupakan salah satu kebijakan terbaik untuk meningkatkan manajemen kerja yang efektif dan tepat antara perusahaan dan karyawan. Menurut Hasibuan (dalam Sutrisno 2010:110) Motif seringkali disamakan dengan suatu dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerakan jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut dikatakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan tersebut mempunyai tujuan tertentu.

Adapun faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dibagi menjadi faktor intern dan faktor ekstern. Faktor intern antara lain: (1) keinginan untuk dapat hidup, (2) keinginan untuk dapat memiliki, (3) keinginan untuk memperoleh penghargaan, (4) keinginan untuk berkuasa. Sedangkan faktor ekstern antara lain : (1) kondisi lingkungan kerja, (2) kompensasi yang memadai, (3) supervisi yang baik.

Pengertian Pengembangan Karir

Perubahan lingkungan yang sangat cepat akan senantiasa dihadapi oleh setiap perusahaan, maka dari itu perusahaan dituntut beradaptasi dan bergerak cepat dalam menghadapi perubahan. Kenyataan akan perlunya perubahan dalam struktur organisasi telah memberikan dampak pada pengembangan karir individu. Menurut Handoko (dalam Megita, 2014), pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dapat dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir yang telah direncanakan.

Adapun indikator pengembangan karir menurut handoko (dalam megita, 2014) antara lain: (1) prestasi kerja, (2) kesetiaan organisasional, (3) mentor dan sponsor, (4) kesempatan untuk tumbuh, (5) dukungan manajemen.

Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan aspek yang sensitive dalam hubungan kerja. kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan obyek yang dikecualikan dari pendapatan. Dalam kompensasi juga termasuk insentif/perangsang dan program kesejahteraan karyawan (employee/ benefit/ service). Pengelolaan kompensasi merupakan kegiatan yang sangat penting dalam memberikan kepuasan bagi karyawan dalam pekerjaannya. Dengan kompensasi organisasi bisa memperoleh menciptakan, memelihara dan mempertahankan produktivitas. menurut Sastrohadiwiryo (dalam Septawan, 2014:5) adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun indikator kompensasi, dalam penelitian ini mengacu pada Umar (dalam Rahayuningsih 2017) antara lain: (1) gaji, (2) insentif, (3) bonus, (4) upah, (5) premi, (6) pengobatan.

Pengertian Kepuasan Kerja

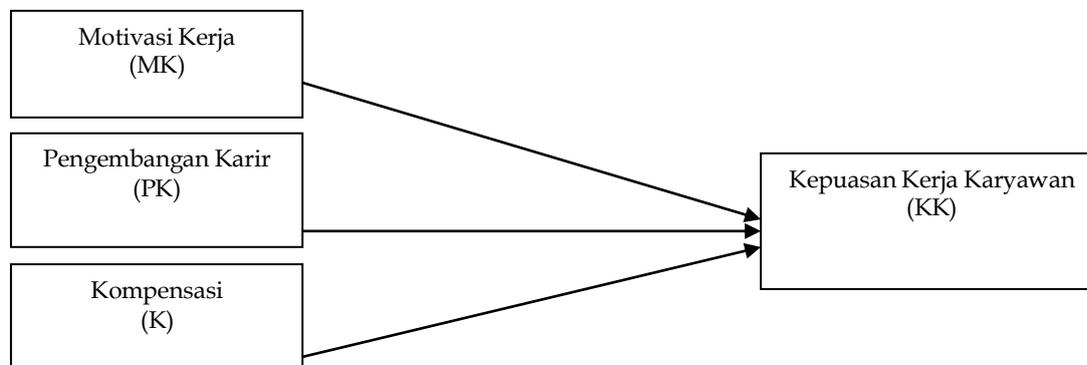
Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena sangat terbukti besar manfaatnya bagi masing-masing orang, perusahaan dan masyarakat. Bagi setiap orang kepuasan kerja menjadi penyebab timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi perusahaan, kepuasan kerja dilakukan guna meningkatkan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku para karyawan. Serta bagi masyarakat, masyarakat dapat menikmati hasil yang maksimal dari output perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya.

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Paramita, *et al.* (2018) mendapatkan hasil terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja dan kompensasi memprediksi kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Suryawan dan Andrew (2013) mendapatkan hasil terdapat hubungan yang positif tetapi cenderung lemah antara variabel kepuasan kerja, yaitu kepuasan hanya mampu sebesar 22,1% dijelaskan oleh variabel motivasi. Sedangkan 77,9% dijelaskan oleh variasi variabel diluar motivasi. Penelitian dari Silen (2016) mendapatkan hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat hubungan positif

dari kompetensi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.namun komitmen organisasional tidak memediasi pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.Penelitian yang dilakukan oleh Lisdiani (2017)mendapatkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Stringer (2011) dan Koesmono (2005), motivasi kerja memiliki pengaruh sangat kuat terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Paramita, *et al.* (2018) memiliki hasil yang sama yakni motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Dengan demikian hipotesis dirumuskan:

H₁: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dessler (1997) berpendapat bahwa dengan adanya perencanaan dan pengembangan karir, keuntungan yang jelas bagi pegawai adalah kepuasan, pengembangan pribadi, dan kehidupan kerja yang berkualitas.Beberapa manfaat strategik yang mungkin diperoleh dari pelatihan dan pengembangan mencakup kepuasan karyawan, meningkatnya semangat, tingkat retensi yang lebih tinggi, turnover yang lebih rendah, perbaikan dalam penarikan karyawan, hasil akhir yang lebih baik.Penelitian telah dilakukan berkaitan antara pengembangan karir dan kepuasan kerja. Ekayadi (2009) dan Nugroho dan Kunartinah (2012) mengemukakan adanya pengaruh positif pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.Dengan demikian rumusan hipotesis nya adalah:

H₂: Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Luthans (2011) kepuasan kerja karyawan diperoleh dengan salah satunya yakni kompensasi. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Novianto (2015) dan Hadinata (2014) memiliki hasil yang sama yakni menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan. Dengan demikian hipotesis dirumuskan yakni:

H₃: Kompensasi Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk penyajian hasil penelitian dalam bentuk angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik, maka dari itu, penelitian dengan pendekatan kuantitatif menjelaskan dan mendeskripsikan masing-masing variabel dengan menggunakan data berupa angka kemudian menjelaskan hubungan kedua variabel melalui uji hipotesis.

Gambaran Populasi (Objek) Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016:80). Dalam penelitian ini, populasinya adalah 100 orang karyawan yang bekerja pada PT Suryanusa Abadi Gempol Pasuruan.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2014:149). Dikatakan menurut Roscoe yang dikutip dalam Sugiyono (2009:12) bahwa ukuran sampel yang layak digunakan untuk penelitian antara 30-500.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dimana teknik penentuan sampel diambil dengan menggunakan *simple random sampling* yakni Sampel dapat diambil secara acak, tanpa memperhatikan dari tingkat kedudukan yang ada di dalam populasi tersebut. Penelitian ini mengambil sampel dengan rumus slovin yakni:

$$n = \frac{N}{1 + ne^2}$$

$$n = \frac{100}{1+(0,05)^2} = 80$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

E = batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Berdasarkan perhitungan tersebut maka didapat jumlah sampel sebanyak 80 responden. Maka sampel yang terdapat dalam penelitian ini sebanyak 80 responden (n=80).

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara random, serta pengumpulan data dilakukan dengan pengumpulan instrument penelitian dan analisis data yang juga bersifat kuantitatif guna dapat digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan oleh peneliti.

Dalam penelitian ini menggunakan data primer dari karyawan pada perusahaan PT Suryanusa Abadi Gempol Pasuruan. Dalam hal ini peneliti melakukan pengumpulan data dengan memberikan sejumlah pertanyaan yang harus dijawab oleh karyawan dalam bentuk lembaran kuisisioner. Kuisisioner ini berisi sejumlah pertanyaan tertulis yang nantinya dipergunakan untuk memperoleh data mengenai variabel dalam penelitian yakni motivasi kerja, pengembangan karir, kompensasi dan kepuasan kerja.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Independen

Variabel independen yaitu variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediator*, *antecednt*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen* (terikat). Jadi, variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi.

Dalam penelitian ini ada 3 variabel independen sebagai berikut: (1) Motivasi Kerja merupakan hasil penjumlahan dari fungsi motif, harapan, dan insentif. Jenis motivasi yang diberikan perusahaan PT Suryanusa Abadi yakni pemberian gaji tepat waktu, pemberian libur cuti, hubungan baik antar atasan dan karyawan, pemberian bonus.(2) Pengembangan Karir merupakan peningkatan-peningkatan pribadi yang di lakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.(3) Kompensasi merupakan peran penting dalam menarik orang untuk bekerja secara kreatif dan merasa nyaman di perusahaan. jenis kompensasi yang diberikan perusahaan PT Suryanusa Abadi Gempol Pasuruan adalah gaji, THR, BPJS, Asuransi, serta bonus.

Variabel Dependen

Variabel *dependen*, sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel *dependen* dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan seseorang. Bentuk kepuasan kerja yang diberikan perusahaan PT Suryanusa Abadi Gempol Pasuruan adalah: (1) kesesuaian gaji, (2) ketepatan jam kerja, (3) lingkungan kerja yang mendukung, (4) pemberian cuti karyawan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sitematis data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan cara mengorganisasikan dat kedalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif.

Dalam penelitian ini pengolahan data menggunakan metode analisis statistic. uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis regresi berganda, pengujian kelayakan model menggunakan uji F, uji asumsi klasik (uji normalitas data, uji multikolenaritas, dan ujiheteroskedastitas), pengujian hipotesis menggunakan uji t.

Analisis dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Berikut ini merupakan karakteristik responden penelitian berdasarkan usia, jenis kelamin, serta pendidikan karyawan pada PT Suryanusa Abadi Gempol Pasuruan. sebanyak 80 orang yang dijadikan responden dapat diuraikan sebagai berikut: Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat melalui Tabel 1 dibawah ini, bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 65 orang atau 82,3%, dan responden perempuan hanya 15 orang atau 17,7%.

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Prosentase
Laki - laki	65	82,3%
Perempuan	15	17,7%
Total	80	100%

Sumber: Kuisisioner diolah, 2019

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 2. Terlihat bahwa responden yang usianya di antara 18-29 Tahun sebanyak 49 orang atau 61,3%. Untuk usia 30-40 tahun sebanyak 20 orang atau 25% dan untuk usia>50 Tahun sebesar 11 orang atau 13,8%.

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
18 - 29 Tahun	49	61,3
30 - 40 Tahun	20	25,0
>50 Tahun	11	13,8
Jumlah	80	100

Sumber: Kuisisioner diolah, 2019

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 3. Terlihat bahwa responden yang berpendidikan terakhir Sarjana adalah 6 orang dengan persentase 7,5%, Diploma 5 orang persentase 6,3% dan SMA sebanyak 69 orang dengan persentase 86,3%.

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sarjana	6	7,5
Diploma	5	6,3
SMA	69	86,3
Jumlah	80	100

Sumber: Kuisisioner diolah, 2019

Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan pada setiap item pernyataan yang ada di dalam kuisisioner yang diberikan kepada responden maka hasil uji validitas tersebut tampak pada tabel 4, yang menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang mengukur variabel independen: Motivasi, pengembangan karir dan kompensasi serta variabel dependen kepuasan kerja keseluruhan pernyataan dinyatakan valid. Hal ini terjadi karena keseluruhan item pernyataan menghasilkan $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R tabel	Ket.
Motivasi (MK)	M 1	0,355	0,219	Valid
	M2	0,486	0,219	Valid
	M3	0,387	0,219	Valid
	M4	0,483	0,219	Valid
	M5	0,460	0,219	Valid
Pengembangan Karir (PK)	PK1	0,551	0,219	Valid
	PK2	0,415	0,219	Valid
	PK 3	0,548	0,219	Valid
	PK 4	0,611	0,219	Valid
	PK 5	0,571	0,219	Valid
Kompensasi (KP)	KP1	0,603	0,219	Valid
	KP2	0,451	0,219	Valid
	KP3	0,566	0,219	Valid
	KP 4	0,560	0,219	Valid
	KK 1	0,652	0,219	Valid

Kepuasan Kerja (KK)	KK 2	0,620	0,219	Valid
	KK 3	0,725	0,219	Valid
	KK 4	0,637	0,219	Valid

Sumber: Kuisisioner diolah, 2019

Uji Reabilitas

Uji yang telah dilakukan untuk mengukur konsistensi dari instrumen penelitian. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha diatas 0,6. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk empat variabel yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi (M)	0,791	Reliabel
Pengembangan Karir (PK)	0,721	Reliabel
Kompensasi (KP)	0,824	Reliabel
Kepuasan Kerja (KK)	0,877	Reliabel

Sumber: Kuisisioner diolah,2019

Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuisiner ini reliable, sebab mempunyai nilai Cronbach Alpha diatas 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap instrumen pernyataan yang digunakan peneliti akan mampu mendapatkan data yang konsisten yang apabila pernyataan tersebut diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda antara motivasi kerja, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dilakukan dengan memasukkan data melalui program SPSS 20. Hasil analisis tampak pada table berikut:

Tabel 6
Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized CoefficientB	T	Sig.
Konstanta	-3,323	-	-
Motivasi (M)	0,357	1,997	0,049
Pengembangan Karir (PK)	0,282	2,167	0,033
Kompensasi (KP)	0,353	2,311	0,024

Sumber: kuisisioner diolah,2019

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$KK = -3,323 + 0,357M + 0,282PK + 0,353 KP + e$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut memberikan pengertian bahwa: β_1 (nilai koefisien regresi motivasi) bernilai positif sebesar 0,357, atau searah. Hubungan variabel motivasi terhadap kepuasan kerja searah. β_2 (nilai koefisien regresi pengembangan karir) bernilai positif sebanyak 0,282, hubungan variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja searah. β_3 (nilai koefisien regresi kompensasi) bernilai positif sejumlah 0,353. Hubungan kompensasi terhadap kepuasan kerja searah.

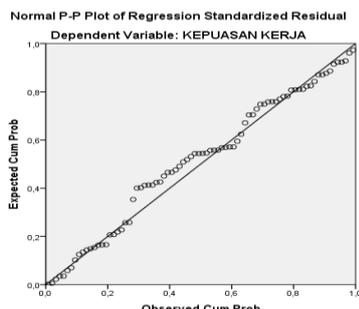
Uji Normalitas

Uji normalitas adalah suatu uji yang dilakukan guna mengetahui apakah model regresi yakni variabel dependen dan independen memiliki distribusi yang normal atau tidak. Uji Chi Square biasanya sering sekali digunakan oleh para peneliti sebagai alat uji normalitas.

Untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak, dapat diuji dengan metode pendekatan Analisis Grafik Normal dan dengan Analisis Statistik.

Pendekatan Analisis Grafik

Dapat dilihat jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. dapat dilihat dari Gambar 2, sebagai berikut:



Gambar 2
Hasil Grafik P-Plot Normalitas
 Sumber : Kuisisioner diolah, 2019

Sedangkan berdasarkan tabel hasil uji normalitas One-Sample Kolmogorov-sminov test yaitu nilai signifikansi Kolmogorov-sminov lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,993 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas
One - Sample Kolmogorov-Sminov Test

	Unstandarized Residual	Keterangan
Kolmogorov - Sminov z.	0,993	Normal
Asymp. Signifikansi	0,278	

Sumber : Kuisisioner diolah, 2019

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 8 dibawah, terlihat bahwa nilai tolerance mendekati angka 1 dan nilai variance inflation factor (VIF) lebih rendah dari 10 untuk setiap korelasi antar variabel independen atau dapat dinyatakan bebas multikolinearitas, sehingga seluruh variabel bebas yang menjadi nilai X (MK,PK,KP) tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinearitas

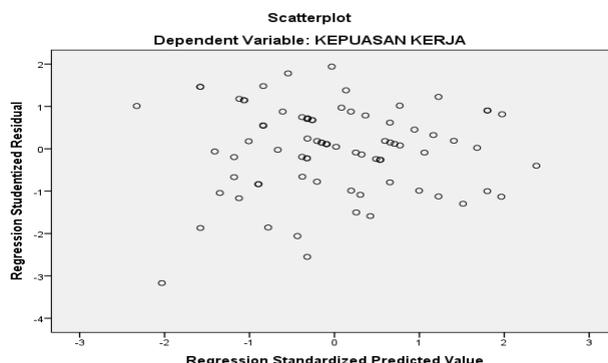
Variabel	Collinearity statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi (M)	0,909	1,100	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Pengembangan Karir (PK)	0,806	1,241	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kompensasi (KP)	0,855	1,170	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Kuisisioner diolah, 2019

Uji Heteroskedasitas

Berdasarkan grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data

tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi sehingga model regresi tersebut layak digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja berdasarkan variabel yang mempengaruhinya yakni motivasi, pengembangan karir dan kompensasi.



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber : Kuisisioner diolah, 2019

Uji Kelayakan Model (Goodness Of Fit)

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Hasil uji kelayakan model tampak pada tabel 9. Dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} dengan tingkat signifikansi 0,000 (dibawah 0,05) sebesar 8,590. Hal ini berarti bahwa model penelitian layak.

Tabel 9
Hasil Uji F

F hitung	Signifikansi	Keterangan
8,590	0,000	Berpengaruh

Sumber : kuisisioner diolah, 2019

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil uji koefisien determinasi dan koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,503. Hal ini mengandung makna bahwa hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kuat karena $>0,50$. Nilai R square 0,253 atau 25,3%. Ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, pengembangan karir dan kompensasi adalah sebesar 25,3%, sedangkan sisanya 74,7% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Hasil uji koefisien determinasi berganda (R²) dapat dilihat pada Tabel 10, sebagai berikut:

Tabel 10
Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary

Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,503 ^a	,253	,224	2,164

Sumber : Kuisisioner diolah, 2019

Uji Hipotesis (Uji t)

Kriteria pada uji t dengan membandingkan tingkat signifikan dari nilai t ($\alpha=0.05$) dengan hasil pengolahan data telah didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 11
Hasil Uji t

Model	T	Sig.
Motivasi (M)	1,997	0,049
Pengembangan Karir (PK)	2,167	0,033
Kompensasi (KP)	2,311	0,024

Sumber : Kuisisioner diolah 2019

Berdasarkan perhitungan uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa: Pengujian hipotesis 1: Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk motivasi kerja adalah $\alpha = 0,049 < 0,05$ menandakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan nilai t hitung (1,997) > t tabel (1,665), menandakan arah pengaruh yang positif. Pengujian hipotesis 2: terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk pengembangan karir adalah $\alpha = 0,033 < 0,05$ mempunyai makna pengembangan karir mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan nilai t hitung (2,167) > t tabel (1,665), menandakan arah pengaruh yang positif. Pengujian hipotesis 3: terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk kompensasi adalah $\alpha = 0,024 < 0,05$ memberikan fakta bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan nilai t hitung (2,311) > t tabel (1,665), menandakan arah pengaruh yang positif.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Variabel motivasi Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,049 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung (1,997) > t tabel (1,665). Sehingga hal ini dapat ditemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan motivasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi saat ini maka, kepuasan yang dimiliki seorang pegawai akan terwujud. Kepuasan yang dimaksudkan disini adalah karyawan merasa mendapatkan suatu dorongan agar dapat terus mengembangkan dirinya melalui dukungan yang diberikan oleh pimpinan. Penelitian ini didukung oleh teori motivasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (dalam Sutrisno 2010:110) yakni motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif memiliki tujuan tertentu yang diinginkan. Sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Parimita, (2018), terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh pengembangan karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat diketahui kebenarannya dengan nilai signifikansi sebesar 0,033 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung (2,167) > t tabel (1,665). Sehingga hal ini dapat dinyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno 2010:160) karir adalah urutan dari berbagai kegiatan, perilaku, yang berhubungan dengan pekerjaan, sikap, dan aspirasi yang berhubungan selama hidup seseorang. Maka dapat disimpulkan bahwa pemberian pengembangan karir yang baik kepada karyawan akan membuat mereka merasa puas atas pekerjaan yang dilakukan dan karyawan akan nyaman dengan lingkungan kerja

yang ada saat ini serta akan terus bersemangat untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi.

Pengaruh kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dinyatakan dengan nilai signifikansi sebesar 0,024 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung $(2,311) > t$ tabel $(1,665)$. Sehingga hal ini dapat memberikan informasi bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima, dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan obyek yang dikecualikan dari pendapatan. Erisman dan Arini (2016). Menurut Sastrohadiwiryono (dalam Septawan2014:5) kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Maka untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja selain dari variabel motivasi, dan pengembangan karir tentunya variabel kompensasi juga turut mendukung sebab, apabila perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan dan keinginan karyawan akan timbul rasa puas di dalam dirinya

Simpulan

(1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Suryanusa Abadi Gempol Pasuruan. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila motivasi yang diberikan meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat seiring dengan motivasi yang diberikan oleh pimpinan dalam bekerja, sebaliknya apabila motivasi yang diberikan kurang maka, tidak terjadi kepuasan kerja pada karyawan karena cara pemimpin memberikan motivasi tidak mampu mendorong kerja karyawan, (2) Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Suryanusa Abadi Gempol Pasuruan. dapat diartikan jika pengembangan karir yang diberikan tepat sasaran maka kepuasan kerja juga akan mengikuti, sebaliknya jika pengembangan yang diberikan kepada karyawan menurun akan menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja, (3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Suryanusa Abadi Gempol Pasuruan. dapat diartikan jika kompensasi yang diberikan sesuai harapan karyawan maka kepuasan kerja juga akan mengikuti, sebaliknya jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan menurun akan menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja

Keterbatasan

Dalam proses penelitian tentunya seorang peneliti memiliki hambatan yang dihadapinya selama proses penelitian berlangsung, beberapa keterbatasan tersebut adalah:

- (1) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam penelitian ini hanya terdiri tiga variabel, yaitu motivasi, pengembangan karir dan kompensasi, sedangkan masih ada faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
- (2) Adanya keterbatasan peneliti mengenai proses pengambilan data yang tidak optimal sebab data pengembangan karir yang tidak ada di perusahaan.

Saran

(1) Pada variabel motivasi, dari keempat item yang diberikan nilai mean tertinggi diperoleh pada item pernyataan nomer 1 yaitu sebesar 4,48 dan nilai mean terendah pada nomer 2 dan 3 sebesar 4,14. Untuk item yang memiliki nilai tertinggi hal tersebut dapat dipertahankan oleh organisasi sebagai bentuk kepedulian terhadap para pegawai yang bekerja dan untuk item yang memiliki nilai terendah hal tersebut dapat ditingkatkan

kembali agar terjadi hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan, (2) Pada variabel pengembangan karir, dari kelima item yang diberikan nilai mean tertinggi diperoleh pada item pernyataan nomer 3 yaitu sebesar 4,23 dan nilai mean terendah pada nomer 5 sebesar 4,00. Untuk item yang memiliki nilai tertinggi hal tersebut dapat dipertahankan oleh organisasi agar pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan untuk terus dapat diberikan dan membawa perubahan yang baik dan untuk item yang memiliki nilai terendah hal tersebut dapat ditingkatkan kembali untuk mengapresiasi karyawan yang berprestasi dalam bekerja dan semangat kerja yang tinggi, (3) Pada variabel kompensasi, dari keempat item yang diberikan nilai mean tertinggi diperoleh pada item pernyataan nomer 1 yaitu sebesar 4,21 dan nilai mean terendah pada nomer 4 yaitu 3,93. Untuk item yang memiliki nilai tertinggi hal tersebut dapat dipertahankan oleh organisasi agar terus meningkatkan kesadaran tentang pemberian kompensasi yang nantinya akan bermanfaat bagi karyawan dan untuk item yang memiliki nilai terendah hal tersebut dapat ditingkatkan kembali dengan memperhatikan kompensasi yang diberikan sesuai posisi jabatan yang ada, (4) Pada variabel kepuasan kerja, dari keempat item yang diberikan nilai mean tertinggi diperoleh pada item pernyataan nomer 1 yaitu sebesar 4,18 dan nilai mean terendah adalah nomer 3 sebesar 3,85. Untuk item yang memiliki nilai tertinggi hal tersebut dapat dipertahankan oleh organisasi sebagai bentuk rasa tanggung jawab pada karyawan yang bekerja agar memperoleh timbal balik atas tenaga, waktu dan pikiran yang mereka berikan untuk organisasi. Sedangkan, untuk item yang memiliki nilai terendah hal tersebut dapat ditingkatkan kembali agar meminimalisir terjadinya konflik antar karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler dan Gary.1997.*Management Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Benyamin Molan. Edisi Bahasa Indonesia. PT Prenhallind Jakarta.
- Koesmono.2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan.*Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7 (2): 171-188
- Lisdiani, V. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro journal of social and Political Science*. 4 (2): 1-8
- Luthans, F.2011. *organizational Behaviour: An Evidence-Based Approach*. 12thed. New York : McGraw-Hill
- Megita, C. 2016. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai, 2014 (<http://ejournal.undiksa.ac.id>, di akses 25 Oktober 2016). 4 (1): 1-9
- Novianto, D., & Yuniati, T.2015. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Galang Kreasi Sempurna". *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 4 (6):1-12
- Nugroho dan kurnatinah.2012. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. 19 (2): 153-169
- Nurpatri, I 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Riset Bisnis dan Manajemen*. Universitas Trisakti Jakarta. 13 (1): 54-61
- Prastisha. 2016. Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)* 23(2):174-178.
- Sugiono 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (mixed methods)*. Alfabeta. Bandung.
2012. *Meode Peneliian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta . Bandung.

- Septawan, F. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkah Anugrah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3 (5): 1471-1487
- Stringer (2011). *Motivation, pay satisfaction, and job satisfaction of front-line employees. Qualitative Research in Accounting & Management*. 8 (2): 161-179.
- Septianingsih. 2009. Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Rimbajati Citrakarya. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma, Jakarta*.
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Steven, R dan T. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta; Salemba Barat.
- Rahayuningsih, S. 2017. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Aquafarm Nusantara Semarang) *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Papers Unisbank Ke-3 (Sendi_U3) 2017 ISBN: 9-789-7936-499-993*
- Vendriana, L. 2017. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Hotel Grasia Semarang). *Journal Of Social And Political Science*. 6(4): 1-8
- Widya, P, Khoiriyah, dan Handaru. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Karyawan PT. Tridiyana Eramina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* 9(1): 125-144