

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN LOGISTIK
PADA PT PARAGON *TECHNOLOGY AND INNOVATION*
DI TANGERANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (SE) Universitas Primagraha



Oleh:

Nama : ANA MUNTAHA
NPM : 0433081617086
Program Studi : Manajemen

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRIMAGRAHA**

2020

LEMBAR PENGESAHAN PIMPINAN

Nama : ANA MUNTAHA
NPM : 0433081617086
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S 1)
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Logistik pada PT
Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang

Disetujui, setelah diuji dan dipertahankan dalam sidang Skripsi dan yang
bersangkutan dinyatakan :

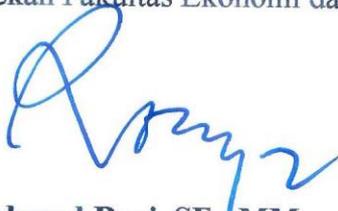
L U L U S

Pada hari Jum'at Tanggal 18 September 2020

Oleh Dewan Penguji,

Serang, 18 September 2020

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Achmad Rozi, SE., MM
NIDN. 0417057402

Ketua Program Studi Manajemen,



Ayu Puspitasari, MM
NIDN.

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING DAN DEWAN PENGUJI

Nama : ANA MUNTAHA
NPM : 0433081617086
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S 1)
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Logistik pada PT
Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang

Disetujui, setelah diuji dan dipertahankan dalam sidang Skripsi dan yang
bersangkutan dinyatakan :

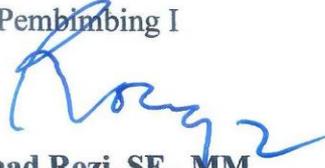
L U L U S

Pada hari Jum'at Tanggal 18 September 2020

Oleh Dewan Penguji,

Serang, 18 September 2020

Pembimbing I



Achmad Rozi, SE., MM
NIDN. 0417057402

Pembimbing II



Dedeh Kurniasih, SE., MM
NIDN. 0422036703

Dewan Penguji,

1. Dr. Romli Ardie, M.Pd

NIDN. 0012085602

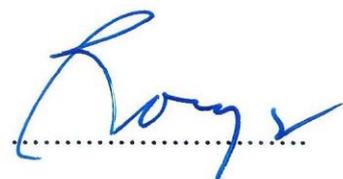
Penguji I


.....

2. Achmad Rozi, SE., MM

NIDN. 0417057402

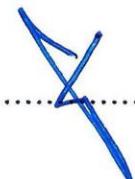
Penguji II


.....

3. Sastra Wijaya, M.Pd

NIDN. 0403868901

Penguji III


.....

PERNYATAAN KEABSAHAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : ANA MUNTAHA
NPM : 0433081617086
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S 1)
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Logistik pada PT
Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan skripsi yang telah saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di Universitas Prima Graha Serang.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Serang, 18 September 2020
Yang membuat pernyataan,



ANA MUNTAHA
NPM. 0433081617086

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

Nama : ANA MUNTAHA
NPM : 0433081617086
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S 1)
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Logistik pada PT
Paragon Technology and Innovation di Tangerang

Disetujui untuk diuji dan dipertahankan dalam sidang :

Achmad Rozi, SE., MM
NIDN. 0417057402
Pembimbing 1



.....

Dedeh Kurniasih, SE., MM
NIDN. 0422036703
Pembimbing 2



.....

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN LOGISTIK
PADA PT PARAGON *TECHNOLOGY AND INNOVATION*
DI TANGERANG**

ANA MUNTAHA
NPM. 0433081617086

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai dan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai Bagian Logistik pada PT Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif adalah suatu metode yang berusaha mengumpulkan, menyajikan serta menganalisis data sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup jelas pada objek yang diteliti dan metode kausalitas adalah suatu metode yang bertujuan meneliti hubungan atau pengaruh yang ada diantara dua variabel atau lebih sedangkan jenis penelitiannya menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 orang dengan menggunakan metode sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hipotesis pertama terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) Bagian Logistik pada PT Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang didapat hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,031 > 2,017$) dengan tingkat signifikansi $< 0,05$. Hipotesis Kedua terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) Bagian Logistik pada PT Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang, didapat hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,332 > 2,017$) dengan tingkat signifikansi $< 0,05$. Hipotesis Ketiga terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) Bagian Logistik pada PT Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,489 > 3,220$) dengan tingkat signifikansi $< 0,05$. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah skala pengukuran pada setiap butir kuesioner seluruhnya memperoleh rata-rata 196,13 dengan skala pengukuran pada skala 189-224 pada kategori sangat baik, skala pengukuran pada setiap butir kuesioner seluruhnya memperoleh rata-rata 203,57 dengan skala pengukuran pada skala 168–199 pada kategori sangat baik dan skala pengukuran pada setiap butir seluruhnya memperoleh rata-rata 193,88 dengan skala pengukuran pada skala 189-224 pada kategori sangat baik.

Kata kunci : Kompensasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja

**COMPENSATION EFFECT ON CAREER DEVELOPMENT
AND JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES PARAGON TECHNOLOGY
AND INNOVATION COMPANY IN TANGERANG**

ANA MUNTAHA
NPM. 0433081617086

ABSTRACT

The aim of this study was to determine the effect of compensation on employee job satisfaction, career development to determine the effect on job satisfaction of employees and to determine the effect of compensation and career development to job satisfaction of employees at the Paragon Technology and Innovation Company in Tangerang. The method in this research using descriptive method is a method which seeks to collect, deliver and analyze the data so as to provide a fairly clear picture on the object under study and methods of causality is a method that aims to examine the relationship or influence that exists between two or more variables, while types research using quantitative research, because the data obtained will be a number. Population and sample in this study amounted to 45 people using saturated sample is sampling technique when all members of the population used as a sample. The first hypothesis is a significant difference between the compensation (X1) on job satisfaction (Y) at the Paragon Technology and Innovation Company in Tangerang obtained results $t_{count} > t_{table}$ ($4.031 > 2.017$) with a significance level < 0.05 . The second hypothesis is a significant difference between career development (X2) on job satisfaction (Y) at the Paragon Technology and Innovation Company in Tangerang, the result $t_{count} > t_{table}$ ($0.332 > 2.017$) with a significance level < 0.05 . The third hypothesis is a significant difference between the compensation (X1) and career development (X2) on job satisfaction (Y) at the Paragon Technology and Innovation Company in Tangerang obtained $F_{count} > F_{table}$ ($15.489 > 3.220$) with a significance level < 0.05 . The conclusion of this study is the measurement scale on each item questionnaire entirely gained an average of 196.13 with a measurement scale on a scale of 189-224 in the excellent category, the scale of measurement on each item questionnaire entirely gained an average of 203.57 with the measurement scale 168-199 scale in the very good category and scale measurements on each item entirely gained an average of 193.88 with a measurement scale on a scale of 189-224 in the very good category.

Keywords: Compensation, Career Development and Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat, hidayah dan pertolongannya maka Skripsi ini dapat terselesaikan sehingga penelitian ini mudah-mudahan dapat bermanfaat. Adapun penyusunan skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat mengikuti Ujian Sarjana (S 1) dengan judul : **PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN LOGISTIK PADA PT PARAGON *TECHNOLOGY AND INNOVATION* DI TANGERANG.**

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan banyak pihak sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Maka peneliti ingin mengucapkan banyak terima kasih setulus hati kepada :

1. Rektor Universitas Prima Graha, Dr. H. Romli Ardie HS., M.Pd
2. Wakil Rektor I Universitas Prima Graha, Syaechurodji, S.Kom, MM
3. Wakil Rektor II Universitas Prima Graha, H. Haerofiatna, SE., MM
4. Sekertaris Rektorat Universitas Prima Graha, Dedeh Kurniasih, SE., MM
5. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prima Graha, Achmad Rozi, SE., MM
6. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Prima Graha, Ayu Puspitasari, SE., MM
7. Dosen Pembimbing I Rosa Yulistyardi, SE., MM yang telah memberikan masukannya terhadap skripsi ini.
8. Dosen Pembimbing II Suhendri, S. Kom., MM yang telah bersedia meluangkan waktu tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan, motivasi dan arahan-arrahannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini

9. Seluruh dosen dan Staf Program Studi Manajemen STIE Prima Graha yang telah memberikan banyak membekali ilmu pengetahuan selama perkuliahan kepada penulis.
10. Manager HRD PT Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang yang telah memberikan ijin penelitian
11. Kedua Orangtuaku tercinta Ibu dan Ayah tersayang yang telah memberikan segenap kasih sayang yang tiada henti, doa dan dukungan yang telah diberikan serta pengorbanan yang telah dilakukan kepada penulis tidak akan mungkin hanya cukup dengan ucapan terimakasih dari Penulis.
12. Sahabat-sahabatku dan semua teman seperjuangan yang selalu memberikan semangat pada penulis dalam menyusun skripsi.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masihlah jauh dari kata sempurna, segala kekurangan datangnya dari penulis dan segala kelebihan adalah datang dari Allah SWT. Namun demikian semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis sendiri maupun pihak-pihak yang memerlukan.

Serang, September 2020

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN PIMPINAN	i
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING DAN DEWAN PENGUJI	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEABSAHAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Kegunaan Hasil Penelitian	7
G. Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Deskripsi Konseptual	10

1. Kompensasi	10
2. Pengembangan Karir	16
3. Kepuasan Kerja	23
B. Penelitian Yang Relevan	29
C. Rerangka Pemikiran	31
D. Hipotesis Penelitian	33

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian.....	34
B. Desain Penelitian.....	34
C. Definisi Operasional Variabel.....	35
D. Populasi dan Sampel	37
E. Prosedur Pengumpulan Data	38
F. Teknik Analisa Data.....	39
G. Tempat dan Waktu Penelitian	50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	51
1. Sejarah PT Paragon <i>Technology and Innovation</i> di Tangerang.....	51
2. Visi dan Misi	53
3. Karakteristik Responden	54
B. Analisa Hasil Penelitian	56
C. Uji Statistik Deskriptif	78
D. Pembahasan Hasil Penelitian	93

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 95

B. Saran 96

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan	30
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	36
Tabel 3.2 Skala Likert	39
Tabel 3.3 Pedoman untuk memberikan interpretasi Koefisien Korelasi.....	44
Tabel 3.3 Jadwal Penelitian.....	50
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 4.3 Tanggapan responden 1 Variabel Kompensasi (X_1)	56
Tabel 4.4 Tanggapan responden 2 Variabel Kompensasi (X_1)	57
Tabel 4.5 Tanggapan responden 3 Variabel Kompensasi (X_1)	57
Tabel 4.6 Tanggapan responden 4 Variabel Kompensasi (X_1)	58
Tabel 4.7 Tanggapan responden 5 Variabel Kompensasi (X_1)	58
Tabel 4.8 Tanggapan responden 6 Variabel Kompensasi (X_1)	59
Tabel 4.9 Tanggapan responden 7 Variabel Kompensasi (X_1)	60
Tabel 4.10 Tanggapan responden 8 Variabel Kompensasi (X_1)	60
Tabel 4.11 Rekapitulasi Data Responden Variabel Kompensasi (X_1).....	61
Tabel 4.12 Kelas Interval Variabel Kompensasi (X_1).....	63
Tabel 4.13 Hasil Skala Pengukuran Butir Kuesioner Variabel Kompensasi (X_1)	63
Tabel 4.14 Tanggapan Responden 1 Variabel Pengembangan karir (X_2).....	64

Tabel 4.15 Tanggapan Responden 2 Variabel Pengembangan karir (X_2).....	65
Tabel 4.16 Tanggapan Responden 3 Variabel Pengembangan karir (X_2).....	65
Tabel 4.17 Tanggapan Responden 4 Variabel Pengembangan karir (X_2).....	66
Tabel 4.18 Tanggapan Responden 5 Variabel Pengembangan karir (X_2).....	66
Tabel 4.19 Tanggapan Responden 6 Variabel Pengembangan karir (X_2).....	67
Tabel 4.20 Tanggapan Responden 7 Variabel Pengembangan karir (X_2).....	68
Tabel 4.21 Rekapitulasi Data Responden Variabel Pengembangan Karir (X_2).....	68
Tabel 4.22 Kelas Interval Variabel Pengembangan Karir (X_2).....	69
Tabel 4.23 Hasil Skala Pengukuran Butir Kuesioner Variabel Pengembangan karir (X_2).....	70
Tabel 4.24 Tanggapan Responden 1 Kepuasan Kerja (Y).....	71
Tabel 4.25 Tanggapan Responden 2 Kepuasan Kerja (Y).....	71
Tabel 4.26 Tanggapan Responden 3 Kepuasan Kerja (Y).....	72
Tabel 4.27 Tanggapan Responden 4 Kepuasan Kerja (Y).....	72
Tabel 4.28 Tanggapan Responden 5 Kepuasan Kerja (Y).....	73
Tabel 4.29 Tanggapan Responden 6 Kepuasan Kerja (Y).....	74
Tabel 4.30 Tanggapan Responden 7 Kepuasan Kerja (Y).....	74
Tabel 4.31 Tanggapan Responden 8 Kepuasan Kerja (Y).....	75
Tabel 4.32 Rekapitulasi Data Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)	76
Tabel 4.33 Kelas Interval Variabel Kepuasan Kerja (Y)	77
Tabel 4.34 Hasil Skala Pengukuran Butir Kuesioner Variabel Kepuasan kerja (Y)	77

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	32
Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	34
Gambar 4.1 Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Gambar 4.2 Grafik Responden Berdasarkan Usia	55
Gambar 4.3 Uji Normalitas Histogram	82
Gambar 4.4 Uji Heterokdastisitas	84

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi perusahaan mengalami banyak kendala untuk mengembangkan perusahaannya. Kendala tersebut dapat berupa faktor-faktor eksternal seperti persaingan bisnis yang ketat, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang cepat. Setiap perusahaan tentunya ingin menjadi pemimpin dalam suatu industri, oleh sebab itu setiap perusahaan memiliki strategi untuk menghadapi persaingan tersebut.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya internal yang memegang peran sangat penting dalam kinerja perusahaan yaitu mengarahkan perusahaan untuk mencapai tujuan. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Adanya kerja sama yang baik antara pihak manajemen perusahaan dengan karyawan akan meningkatkan produktivitas yang dimiliki perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi perusahaan adalah rendahnya kepuasan kerja

karyawan dimana timbul gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pekerjaan, indisipliner karyawan dan gejala negative lainnya. Sebaliknya kepuasan kerja yang tinggi diinginkan oleh perusahaan karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah perusahaan telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif.

Menciptakan kepuasan kerja karyawan tidaklah mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi dapat diakomodasi dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam satu organisasi.

Kompensasi merupakan salah satu hal penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Masalah kompensasi selalu mendapat perhatian besar dari setiap karyawan, hal ini disebabkan karena kompensasi merupakan sumber pendapatan, merupakan penerimaan yang diperoleh karena pendidikan dan keterampilan yang dimiliki, yang dapat menunjukkan kontribusi kerja mereka dan merupakan salah satu elemen kepuasan kerja.

Kompensasi merupakan motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu organisasi tertentu. Apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan sebagian waktunya untuk berkarya pada organisasi. Di lain pihak ia mengharapkan imbalan tertentu.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja baik di lingkungan perusahaan swasta maupun di pemerintahan. Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi.

Pengembangan karier tidak hanya berhubungan dengan karakteristik organisasi saja tetapi berhubungan juga dengan karakteristik individu dan disiplin kerja. Individu yang merencanakan dan organisasi yang mengarahkan. Pengembangan karir pegawai adalah pendekatan atau kegiatan yang tersusun secara formal untuk meningkatkan pertumbuhan, kepuasan kerja, pengetahuan, dan kemampuan pegawai agar organisasi dapat memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang cocok tersedia dalam organisasi.

PT Paragon *Technology and Innovation* sebagai salah satu perusahaan manufaktur kosmetik nasional terbesar di Indonesia yang terletak di Tangerang berdasarkan survey awal penulis lakukan diperoleh informasi terindikasi masih adanya karyawan yang merasa tidak puas terutama pada perilaku kerja seseorang seperti merasa kurang nyaman dengan rekan kerjanya sendiri, kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan, rendahnya disiplin kerja dan kondisi pekerjaan, beban kerja dan gaji atau upah yang diterima oleh karyawan yang bekerja masih terlalu kecil.

Indikasi yang menjadi masalah pengembangan karir pada PT Paragon *Technology and Innovation* adalah pada faktor promosi jabatan hal ini dikarenakan hanya pada orang-orang yang dekat dengan pimpinan selalu diutamakan untuk menduduki jabatan (peningkatan karir) dan kadangkala tidak memperhatikan kemampuan yang dimiliki karyawan sehingga kurangnya penyesuaian diri karyawan terhadap perkembangan yang terjadi dan masih adanya karyawan yang belum menguasai kompetensi yang sesuai dengan jabatannya.

Indikasi yang menjadi permasalahan kompensasi karyawan berdasarkan hasil survey pada PT Paragon *Technology and Innovation* terutama pada kompensasi menunjukkan kepuasan kerja menurun yang diakibatkan dalam hal pemberian bonus dan insentif yang tidak sesuai dengan diharapkan karyawan dan pendapatan gaji bagi karyawan non tetap yang diterima dikarenakan oleh tingkat kinerja yang berbeda. Semakin giat bekerja dengan mengambil pekerjaan-pekerjaan lain di luar tanggung jawabnya, semakin besar pula kompensasi yang diterima. Dengan demikian, pengharapan adanya kompensasi sekaligus juga pemberian kompensasi menjadi berdampak pada pekerjaan karyawan. Kemudian upah lembur karyawan dibayar kurang sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dan penghargaan yang diberikan pimpinan terhadap karyawan yang berprestasi masih kurang, pada masalah sehingga menimbulkan karyawan pada produktivitas kerja terutama masih adanya karyawan yang terlambat masuk kerja bahkan sampai tidak masuk kerja, hal ini menimbulkan permasalahan

bagi pimpinan untuk memberikan solusi terhadap karyawan. Pemberian kompensasi merupakan pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan. Kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan, memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan karena apapun bentuk kompensasi yang diterima oleh karyawan merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka perlu diketahui secara lebih jelas dengan melaksanakan penelitian, sehingga mengambil sebuah judul penelitian yaitu : **“PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN LOGISTIK PADA PT PARAGON TECHNOLOGY AND INNOVATION DI TANGERANG”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pemberian bonus dan insentif yang tidak sesuai dengan diharapkan karyawan
2. Upah lembur karyawan dibayar kurang sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan

3. Pengembangan karir yang kurang dikarenakan prosedur yang ditetapkan diperusahaan sangat sulit seperti pada faktor pendidikan dan lamanya bekerja.
4. Pengembangan karir yang kurang perusahaan tidak memperhatikan kemampuan yang dimiliki karyawan sehingga kurangnya penyesuaian diri karyawan terhadap perkembangan yang terjadi
5. Kepuasan kerja yang kurang nyaman dengan rekan kerjanya sendiri,
6. Kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan terutama pada rendahnya disiplin kerja dan kondisi pekerjaan

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti kompensasi dan pengembangan karir, maka penelitian ini memfokuskan pada pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan bagian logistik pada PT Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian logistik pada PT Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang?

2. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan bagian logistik pada PT Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang?
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan bagian logistik pada PT Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian logistik pada PT Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan bagian logistik pada PT Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan bagian logistik pada PT Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang.

F. Kegunaan Hasil Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

1. Organisasi/Instansi

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dan pertimbangan bagi organisasi dalam menentukan langkah yang diambil

terutama dibidang personalia atau karyawan yang berkaitan dengan kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman kerja, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah, kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan, serta untuk menyelesaikan perkuliahan dalam menempuh tugas akhir (Skripsi) untuk mendapatkan Strata-1 (SI)

3. Pembaca

Semoga bermanfaat sebagai bahan kajian yang positif guna mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, sekaligus dapat digunakan sebagai literatur untuk penelitian.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam tugas akhir ini terbagi atas lima bab adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Menjelaskan tentang identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat hasil penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Menjelaskan tentang landasan teori, kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan, Rerangka berpikir, hipotesis penelitian

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang objek penelitian, metode penelitian, desain penelitian, operasional variabel, populasi penelitian, prosedur pengumpulan data dan metode analisis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang Gambaran Umum, Objek Penelitian dan Analisis Data serta Pembahasan dari hasil penelitian yang telah dilakukan

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas tentang kesimpulan-kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang disampaikan yang berkaitan dengan kesimpulan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Konseptual

1. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Masalah kompensasi sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja juga berpengaruh terhadap moral dan disiplin tenaga kerja. Oleh karena itu, setiap organisasi atau organisasi manapun seharusnya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul tenaga kerja.

Menurut Hasibuan (2014:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Sedangkan menurut Nurjaman (2014:179) kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas.

Menurut Kadarisman (2012 : 1) kompensasi adalah apa yang seorang karyawan/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.

Menurut Rivai & Sagala (2013 : 741) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada organisasi.

Berdasarkan pengertian – pengertian yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka peneliti mencoba untuk menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh sebuah perusahaan kepada karyawan baik itu berbentuk finansial maupun barang dan jasa agar karyawan yang ada di perusahaan merasa dihargai atas kontribusi yang telah diberikan untuk perusahaan tersebut. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi.

b. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2014:121-122) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/ majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan. Dari tujuan kompensasi di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah untuk memberikan kepuasan kepada semua pihak, memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, mentaati semua peraturan yang berlaku, dan perusahaan dapat memperoleh laba.

c. **Komponen-komponen Kompensasi**

Menurut Rivai & Sagala (2013 : 744) komponen kompensasi, diantaranya :

1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan organisasi atau sebagai bayaran tetap yang diterima seorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi.

2) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

3) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan tergantung kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

4) Kompensasi tidak langsung (*Fringe Benefit*)

Fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan organisasi terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, tunjangan dan uang pensiun/ pesangon.

d. Bentuk-bentuk Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2011 : 85) ada 2 (dua) bentuk kompensasi karyawan yang merupakan pelayanan dan keuntungan, diantaranya :

1) Upah dan Gaji

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada karyawan secara per jam, per hari, dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

2) *Benefit* (Keuntungan) dan Pelayanan

Benefit adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk karyawan yang secara cepat dapat ditentukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk karyawan yang tidak dapat secara mudah ditentukan. Program *benefit* bertujuan untuk memperkecil

turnover, meningkatkan modal kerja, dan meningkatkan keamanan. Adapun kriteria program *benefit* adalah biaya, kemampuan membayar, kebutuhan, kekuatan kerja, tanggung jawab sosial, reaksi kekuatan kerja, dan relasi umum. Sedangkan program pelayanan adalah laporan tahunan untuk karyawan, adanya tim olah raga, kamar tamu karyawan, kafetaria karyawan, surat kabar organisasi, took organisasi, *discount* (potongan harga) produk organisasi, bantuan hukum, fasilitas ruang baca dan perpustakaan, tempat parkir, ada program rekreasi dan darmawisata.

e. Indikator Kompensasi Karyawan

Menurut Kadarisman (2012 :2012) indikator kompensasi karyawan diantaranya:

1) Kompensasi langsung (*Direct compensation*)

Merupakan pembayaran yang diterima oleh seorang karyawan dalam bentuk :

a) Upah

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

b) Gaji

Balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan/karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya seorang sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi/organisasi.

c) Bonus

Pembayaran tambahan di luar upah atau gaji yang ditujukan untuk merangsang (memberi insentif) agar pekerja dapat menjalankan tugasnya lebih baik dan penuh tanggungjawab, dengan harapan keuntungan lebih tinggi

d) Komisi

Jenis pembayaran pada seorang pekerja atas tugas yang dipercayakan dan diselesaikan

2) Kompensasi tidak langsung (*Indirect compensation*)

Terdiri dari semua penghargaan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung seperti tunjangan hari raya/hari besar, tunjangan cuti serta berbagai macam asuransi.

2. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir mempunyai ruang lingkup yang luas antara lain untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keahlian, sikap dan ketepatan dalam mengerjakan tugas.

Menurut Simamora (2012:273) pengembangan (*development*) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik.

Menurut Monda (2011:243) pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan.

Menurut Fillipo (2011.243) pengembangan karir adalah sebagai sederetan kegiatan kerja yang terpisah–pisah namun masih merupakan atau mempunyai hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan seseorang.

Menurut Mangkunegara (2011 : 77) pengembangan karir adalah aktivitas Personalia yang membantu karyawan-karyawan merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan proses kegiatan sarana penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi melalui pendekatan formal organisasi dalam deretan kegiatan kerja yang mempunyai hubungan berkelanjutan.

b. Tujuan Pengembangan Karir

Menurut Mangkunegara (2011 : 77) tujuan dan manfaat pengembangan karir bagi organisasi dan karyawan baik di organisasi maupun bagi instansi, yaitu:

- 1) Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan organisasi

Seorang karyawan yang sukses dengan prestasi kerja yang sangat baik akan menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan organisasi atau individu tercapai.

2) Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan

Organisasi merencanakan karir karyawan dengan meningkatkan kesejahteraan agar karyawan lebih tinggi loyalitasnya.

3) Membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka

Pengembangan karir menyadarkan karyawan akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.

4) Memperkuat hubungan karyawan dan organisasi

Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap karyawan terhadap organisasinya.

5) Membuktikan tanggung jawab sosial

Pengembangan karir merupakan suatu cara untuk menciptakan iklim kerja yang positif dan karyawan-karyawan lebih bermental sehat.

6) Membantu memperkuat pelaksanaan program-program organisasi

Pengembangan karir membantu program-program organisasi lain agar tujuan organisasi tercapai.

7) Mengurangi *Turnover* dan biaya Personalia

Pengembangan karir dapat menjadikan *turnover* rendah dan begitu pula biaya Personalia menjadi lebih efektif.

8) Mengurangi keusangan profesi dan manajerial

Pengembangan karir dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi manajerial.

9) Menggiatkan analisis dari keseluruhan karyawan

Perencanaan karir dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan Personalia.

10) Menggiatkan suatu pemikiran (pandangan) jarak waktu yang panjang

Pengembangan karir berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya.

c. Bentuk – Bentuk Pengembangan Karir

Bentuk-bentuk pengembangan karier yang dilaksanakan oleh setiap perusahaan disesuaikan dengan jalur karier yang direncanakan, perkembangan, kebutuhan dan fungsi perusahaan itu sendiri. Bentuk pengembangan karier menurut Rivai (2012 : 291), dapat dibagi menjadi empat, yaitu :

1) Pengembangan karier pribadi

Setiap karyawan harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karier atau kemajuan karier yang dialami.

2) Pengembangan karier yang didukung departemen SDM

Pengembangan karier seseorang tidak hanya tergantung pada usaha karyawan tersebut, tetapi juga tergantung pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM terutama dalam penyediaan informasi

tentang karier yang ada dan juga didalam perencanaan karier karyawan tersebut. Departemen SDM membantu perkembangan karier karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan karyawan.

3) Peran pimpinan dalam pengembangan karier

Upaya-upaya departemen SDM untuk meningkatkan dengan memberikan dukungan perkembangan karier para karyawan harus didukung oleh pimpinan tingkat atas dan pimpinan tingkat menengah. Tanpa adanya dukungan mereka, maka perkembangan karier karyawan tidak akan berlangsung baik.

4) Peran umpan balik terhadap pengembangan karier

Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karier, maka relatif sulit bagi karyawan bertahan pada tahun-tahun persiapan yang terkadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan karier. Departemen SDM bisa memberikan umpan balik melalui beberapa cara didalam usaha pengembangan karier karyawan, diantaranya adalah memberikainformasi kepada karyawan tentang keputusan penempatan karyawan.

d. Prinsip-Prinsip Pengembangan Karir

Menurut Handoko (2012:123), ada beberapa prinsip pengembangan karir yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pengembangan karir. Bila setiap hari pekerjaan menyajikan suatu

tantangan yang berbeda, apa yang dipelajari di pekerjaan jauh lebih penting daripada aktivitas rencana pengembangan formal.

- 2) Bentuk pengembangan *skill* yang dibutuhkan ditentukan oleh permintaan pekerjaan yang spesifik. *Skill* yang dibutuhkan untuk menjadi supervisor akan berbeda dengan *skill* yang dibutuhkan untuk menjadi *middle manager*.
- 3) Pengembangan akan terjadi hanya jika seorang individu belum memperoleh *skill* yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Jika tujuan tersebut dikembangkan lebih lanjut oleh seorang individu maka individu yang telah memiliki *skill* yang dituntut pekerjaan akan menempati pekerjaan yang baru.
- 4) Waktu yang digunakan untuk pengembangan dapat direduksi/dikurangi dengan mengidentifikasi rangkaian penempatan pekerjaan individu yang rasional.

e. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Rivai dan Sagala (2013 : 274) beberapa hal yang berkaitan dengan perkembangan karir seorang karyawan adalah :

1) Pengembangan Karir Individu

Setiap karyawan menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami seperti prestasi kerja (*job performance*), jaringan kerja (*net working*), kesetiaan pada Organisasi (*organizational loyalty*), dll

2) Pengembangan Karir yang Didukung Departemen SDM

Pengembangan karir seorang karyawan tidak hanya tergantung pada usaha karyawan tersebut, tetapi juga tergantung pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM terutama di dalam penyediaan informasi tentang karir yang ada dan juga di dalam perencanaan karir karyawan tersebut. Departemen SDM membantu perkembangan karir karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan karyawan. Untuk karyawan yang bekerja di organisasi global, perkembangan karirnya sangat tergantung pada pengalaman internasional yang dimilikinya. Dalam hal ini departemen SDM membantunya dengan menyediakan kursus bahasa serta pendidikan budaya negara-negara asing secara intensif.

3) Peran Pimpinan Dalam Pengembangan Karir

Upaya-upaya departemen SDM untuk meningkatkan dengan memberikan dukungan perkembangan karir para karyawan harus didukung oleh pimpinan tingkat atas (top manager) dan juga para pimpinan tingkat menengah. Tanpa adanya dukungan mereka di semua lini, maka perkembangan karir karyawan tidak akan berlangsung dengan baik. Dukungan pimpinan/manajer di dalam perkembangan karir karyawan sangat bervariasi, contoh Organisasi Toyota dan Citybank; manajemen terlibat di dalam perencanaan karir karyawan guna meyakinkan bahwa perencanaan karir karyawan guna meyakinkan bahwa perencanaan karir karyawan berkaitan dengan tujuan organisasi. Contoh lain adalah organisasi IMB memberikan

pelatihan dan pengalaman yang begitu baik bagi perkembangan karir para karyawan. Setelah lima tahun para karyawan tersebut diperbolehkan bekerja di organisasi manapun demi perkembangan karirnya.

4) Peran Umpan Balik Terhadap Pengembangan Karir

Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karir, maka relatif sulit bagi karyawan bertahan pada tahun-tahun persiapan yang terkadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan karir. Departemen SDM bisa memberikan umpan balik melalui beberapa cara di dalam usaha pengembangan karir karyawan, di antaranya adalah memberikan informasi kepada karyawan tentang keputusan penempatan karyawan berikut alasannya.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Suwatno & Priansa (2011 : 70) kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja.

Menurut Rivai & Sagala (2013 : 856) kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Sedangkan menurut Priansa (2016 : 291) kepuasan kerja ialah sikap seorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya.

Menurut Sunyoto (2012:210) kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya.

Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang lebih penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya. Untuk selanjutnya mereka akan bekerja sebaik mungkin sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

b. Faktor Yang Menimbulkan Kepuasan Kerja

Menurut Noor (2013:263), pemberian gaji yang cukup tinggi belum tentu menjamin adanya kepuasan kerja bagi karyawan. Oleh karena itu gaji atau upah bukanlah satu-satunya faktor yang menimbulkan kepuasan kerja bagi seseorang.

- 1) Kepuasan membayar, menunjukkan rasa karyawan tentang gaji termasuk berapa besar gaji yang diterima, kecukupan penghasilan.
- 2) Kepuasan promosi, menunjukkan rasa karyawan tentang kebijakan perusahaan dan pelaksanaan kebijakan, termasuk promosi jabatan yang adil berdasarkan kemampuan.
- 3) Kepuasan pengawasan, merefleksikan rasa karyawan tentang atasannya, termasuk kompetensi atasan, kesopanan, dan komunikator yang baik. Penyelia yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, penyelia sering dianggap sebagai figur ayah/ibu dan sekaligus atasannya.

- 4) Kepuasan rekan kerja, menunjukkan rasa karyawan tentang rekan sesama karyawan, termasuk kecerdasan, tanggung jawab, suka menolong, ramah, dan begitu pula sebaliknya, teman kerja yang bodoh, suka gosip, dan tidak menyenangkan. Faktor ini merupakan faktor yang berhubungan dengan sebagai pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- 5) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, refleksi rasa karyawan tentang pekerjaan yang ditugaskan saat ini, termasuk apakah pekerjaan itu menantang, menarik, respek, dan membutuhkan keterampilan, dibandingkan dengan pekerjaan pengulangan yang tidak mengenakan. Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu. Sukar tidaknya pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

c. Teori Kepuasan Kerja

- 1) Teori Dua Faktor (*Two Factors Theory*) oleh Herzberg

Menurut Wibowo (2012:503) menjelaskan bahwa teori Dua Faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa kepuasan (*satisfaction*) dan ketidakpuasan (*dissatisfaction*) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*.

Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain), dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor ini mencegah reaksi negatif, dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors*.

Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi, dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan *motivators*.

2) Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*) oleh Porter

Bangun (2012:329) menjelaskan bahwa teori ini pertama sekali dikemukakan oleh Porter. Setiap orang menginginkan agar sejumlah pekerjaan yang telah disumbangkan kepada pemberi kerja akan dihargai sebesar yang diterima secara kenyataan. Seseorang akan terpuaskan bila tidak ada selisih antara situasi yang diinginkan dengan yang sebenarnya diterima.

3) Teori Keadilan (*Equity Theory*) oleh Adams

Bangun (2012:329) menjelaskan bahwa secara umum diketahui bahwa keadilan menyangkut penilaian seseorang tentang perlakuan yang diterimanya atas tindakannya terhadap suatu pekerjaan. Seseorang merasa adil apabila perlakuan yang diterimanya menguntungkan bagi dirinya. Sebaliknya, ketidakadilan apabila perlakuan yang diterima dirasakan merugikan dirinya. Perasaan tidak adil yang dialami seseorang tersebut berpengaruh terhadap prestasi kerjanya karena ketidakpuasan yang diperoleh.

d. Pengukuran Kepuasan kerja

Menurut Rivai & Sagala (2013 860) kepuasan kerja adalah bagaimana orang merasakan pekerjaan dan aspek-aspeknya. Ada beberapa alasan mengapa organisasi harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja, yang dapat dikategorikan sesuai dengan focus organisasi yaitu :

- 1) Pertama, manusia berhak diberlakukan dengan adil dan hormat, pandangan ini menurut persepektif kemanusiaan. Kepuasan kerja merupakan perluasan refleksi perlakuan yang baik.
- 2) Kedua, Persepektif kemanfaatan, bahwa kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi-fungsi organisasi. Perbedaan kepuasan kerja antara unit-unit organisasi dapat mendiagnosis potensi persoalan.

e. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Umar (2013 : 38) faktor penentu kepuasan kerja untuk melihat faktor-faktor kepuasan kerja dengan mengacu pada JDI (*Job Descriptive Index*). Menurut indeks ini penyebab kepuasan kerja terdiri dari lima faktor, yaitu:

- 1) Pembayaran yang sesuai, seperti gaji dan upah
- 2) Pekerjaan itu sendiri
- 3) Promosi jabatan
- 4) Supervisi
- 5) Hubungan dengan rekan kerja

Berikut akan dibahas mengenai kelima faktor di atas dalam kaitannya dengan kepuasan kerja seseorang:

- 1) Pembayaran yang sesuai (gaji, upah, dsb)

Sebagian besar orang masih menganggap bahwa gaji atau imbalan yang diperoleh merupakan simbol dari seberapa besar pengakuan dan penghargaan organisasi terhadap kemampuan (*skill*), keahlian (*competency*), kualitas kinerja, serta kontribusi yang diberikan seseorang dalam pekerjaannya terhadap kemajuan organisasi.

- 2) Pekerjaan itu sendiri

Ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja seseorang terdiri dari jumlah pekerjaan, tanggungjawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas

3) Promosi jabatan

Seorang karyawan yang mendapatkan kesempatan untuk menggapai karir yang lebih tinggi dengan cara diikutsertakan dalam berbagai pelatihan, pengembangan karir dan promosi jabatan akan merasa dihargai eksistensinya. Penghargaan berupa pengembangan diri untuk meraih prestasi dan jabatan yang lebih tinggi ini akan mempengaruhi tingkat kepuasan seseorang dalam pekerjaan.

4) Supervisi

Dalam hubungannya dengan peran supervisi, membagi hubungan atasan-bawahan menjadi hubungan fungsional dan keseluruhan

5) Hubungan dengan rekan kerja

Faktor ini dapat dilihat dari kuantitas dan kualitas interaksi sosial antar karyawan yang terjalin dalam lingkungan pekerjaan. Komunikasi yang baik dan adanya rasa kepedulian antar sesama karyawan akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

B. Penelitian Yang Relevan

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari hasil penelitian-penelitian relevan yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Adapun hasil-hasil penelitian yang dijadikan perbandingan tidak terlepas dari penelitian diantaranya :

Tabel 2.1
Penelitian yang Relevan

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	1. Rani Veriyani; 2. Arif Partono Prasetio (2018)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Soljer Abadi	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
2	1. Kevin F.S. Tambengi 2. Christoffel Kojo 3. Farlane S. Rumokoy (2016)	Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut	Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
3	Andri Gunawan (2017)	Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru	Pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja
4	1. Agus Dwi Nugroho 2. Kunartinah (2012)	Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Pada Pns Di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan)	Kompensasi, pengembangan karier dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja
5	M. Khaeron (2017)	Motivasi, Pengembangan Karir Dan Iklim Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Sebuah Tinjauan Teori)	Kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber : Jurnal

C. Rerangka Pemikiran

Masalah kompensasi sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja juga berpengaruh terhadap moral dan disiplin tenaga kerja. Oleh karena itu, setiap organisasi atau organisasi manapun seharusnya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul tenaga kerja. Kebijakan tentang pemberian kompensasi terhadap karyawan bukan sesuatu yang statis, melainkan bersifat dinamis. Hal ini berarti ketentuan pemberian kompensasi suatu organisasi dapat berubah dari waktu ke waktu. Faktor-faktor yang mempengaruhi ketentuan pemberian kompensasi antara lain: keadaan perekonomian suatu negara, kebijaksanaan perusahaan, tuntutan serikat pekerja, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Namun demikian, agar perubahan ketentuan tersebut tidak begitu menimbulkan keguncangan, ada beberapa kriteria yang perlu diperhatikan dalam penentuan kebijakan pemberian kompensasi.

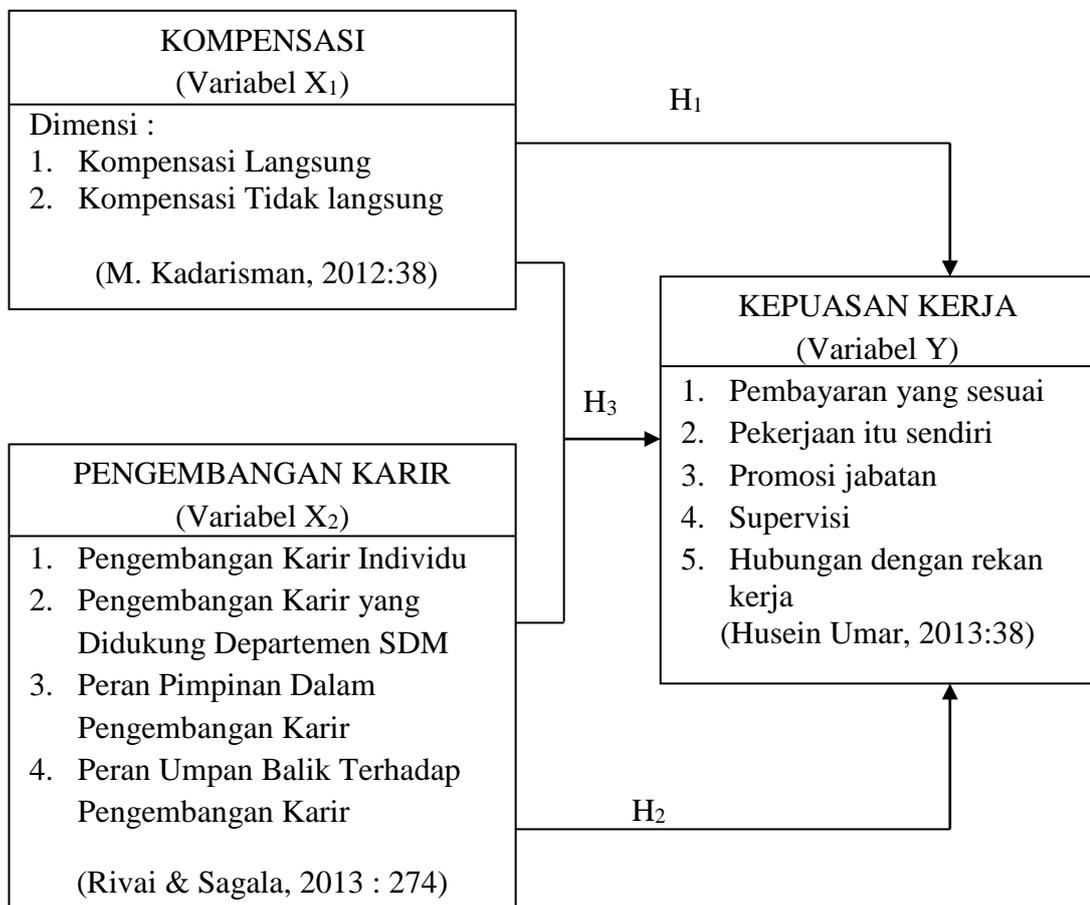
Pengembangan karir melalui pendidikan dan pelatihan, akan lebih meningkatkan kemampuan intelektual dan keterampilan karyawan yang dapat disumbangkan pada organisasi. Meningkatnya suplai karyawan yang berkemampuan. Jumlah karyawan yang lebih tinggi kemampuannya dari sebelumnya akan menjadi bertambah sehingga memudahkan pihak pimpinan (manajemen) untuk menempatkan karyawan dalam pekerjaan yang lebih tepat. Dengan demikian, suplai karyawan yang berkemampuan bertambah dan jelas akan menguntungkan organisasi.

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam

organisasi. Kepuasan kerja termasuk salah satu masalah yang menarik dan penting karena banyak manfaatnya bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan adanya usaha-usaha peningkatan dalam kehidupan mereka. Bagi industri timbul usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perubahan sikap dan tingkah laku karyawannya. Bagi masyarakat, dapat menikmati hasil-hasil dari industri serta naiknya nilai individu dalam konteks pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas maka pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



D. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014 : 51) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka hipotesisnya adalah :

1. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian logistik pada PT Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang
2. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan bagian logistik pada PT Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang
3. Diduga terdapat pengaruh antara kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan bagian logistik pada PT Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

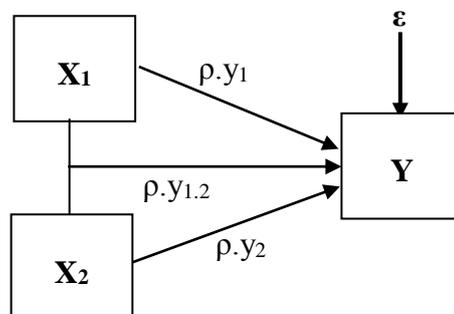
A. Metode Penelitian

Menurut Sugiyono, (2014 : 2) metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode deskriptif adalah suatu metode yang berusaha mengumpulkan, menyajikan serta menganalisis data sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup jelas pada objek yang diteliti dan metode kausalitas adalah suatu metode yang bertujuan meneliti hubungan atau pengaruh yang ada diantara dua variabel atau lebih.

B. Desain Penelitian

Desain penulisan yang digunakan dalam penulisan ini pada dasarnya adalah untuk mencari pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan data sampel yang diperoleh berdasarkan penulisan lapangan.

Peneliti menganalisis variabel dalam bentuk matematis dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1
Desain Penelitian

Keterangan :

X_1	= Kompensasi (Variabel X_1)
X_2	= Pengembangan karir (Variabel X_2)
Y	= Kepuasan kerja (Variabel Y)
$\rho.y_1$	= Parameter struktural yang menunjukkan besarnya pengaruh X_1 terhadap Y
$\rho.y_2$	= Parameter struktural yang menunjukkan besarnya pengaruh X_2 terhadap Y
ε	= Faktor lain yang mempengaruhi Y di luar X_1 dan X_2

Sesuai dengan desain penelitian yang dikemukakan di atas maka variabel-variabel penelitian dapat dijabarkan ke dalam indikator-indikator variabel. Dari indikator-indikator tersebut dapat disusun pengukurannya sehingga dengan kuantitatif yang didapat dalam penelitian selanjutnya digunakan sebagai bahan analisis statistik.

C. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian yang berjudul pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, terdapat tiga variabel. Variabel-variabel tersebut dihubungkan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel tersebut.

Untuk memperjelas kedudukan setiap variabel yang diteliti dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompensasi, merupakan variabel bebas (variabel *independent*) dan diberi simbol X_1 , yaitu variabel yang juga dapat mempengaruhi variabel terikat (variabel *dependent*).

2. Pengembangan karir, merupakan variabel bebas (variabel *independen*) dan diberi simbol X_2 , yaitu variabel yang dapat mempengaruhi variabel terikat (variabel *dependent*).
3. Kepuasan kerja merupakan variabel terikat (variabel *dependent*) dan diberi simbol Y, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (X_1 dan X_2).

Operasional variabel-variabel tersebut untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Kue	Skala
Kompensasi Variabel (X_1)	1. Kompensasi langsung	a. Gaji/upah	1	Interval
		b. Insentif	2	
		c. Tunjangan Jabatan	3	
		d. Komisi	4	
	2. Kompensasi tidak langsung	a. Penghargaan	5	
		b. Jaminan kesehatan	6	
		c. Liburan	7	
		d. Cuti	8	
M. Kadarisman (2012:38)				
Pengembangan Karir Variabel (X_2)	1. Pengembangan karir individu	a. Prestasi kerja (<i>job performance</i>)	1	Interval
		b. Jaringan kerja (<i>net working</i>),	2	
		c. Kesetiaan pada Organisasi (<i>organizational loyalty</i>)	3	
	2. Pengembangan Karir yang Didukung Departemen SDM	a. Pelatihan dan pengembangan karyawan	4	
		b. Pengalaman	5	
	3. Peran Pimpinan Dalam Pengembangan Karir	a. Perencanaan karir karyawan	6	
	4. Peran Umpan Balik Terhadap Pengembangan Karir (Rivai & Sagala, 2013 : 274)	a. Memberikan informasi kepada karyawan	7	

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Kue	Skala
Kepuasan kerja Variabel (Y)	1. Pembayaran yang sesuai	a. Gaji/upah/Imbalan	1	Interval
	2. Pekerjaan itu sendiri	b. Tanggungjawab	2	
		c. Kreativitas	3	
	3. Promosi jabatan	a. Pelatihan	4	
		b. Promosi jabatan	5	
4. Supervisi	a. Hubungan kerja dengan atasan	6		
	b. Hubungan kerja fungsional	7		
	c. Hubungan dengan rekan kerja (Husein Umar, 2013:38)	a. interaksi sosial antar karyawan	8	

Sumber : Data Primer

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Umar (2013 : 77) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian logistik pada PT Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang berjumlah 45 orang.

2. Sampel

Menurut Umar (2013 : 77) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik *sampling* merupakan pengambilan sampel yang ada di lapangan atau objek penelitian.

Dalam pengambilan sampel ini penulis menggunakan sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah karyawan

bagian logistik pada PT Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang berjumlah 45 orang.

E. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. *Library Research*, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara membaca dan mempelajari literatur-literatur dan sumber bacaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. *Field Research*, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara penelitian dan pengamatan langsung pada objek yang diteliti, dengan melakukan:
 - a. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data melalui proses pencatatan secara cermat dan sistematis terhadap objek yang diamati secara langsung.
 - b. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penyebaran kuisisioner bertujuan untuk mendapatkan data dari. Adapun skala yang digunakan dalam penyebaran angket ini menggunakan skala likert, di mana masing-masing jawaban diberi bobot nilai seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Skala Likert

Alternatif	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

(Sumber : Sugiyono, 2014 : 87)

F. Teknik Analisis Data

Data-data yang diperoleh dikumpulkan, kemudian dimasukkan ke dalam metode analisis deskriptif antara lain dengan menyajikan melalui tabel grafik dan lainnya guna mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, penulis menguji dengan cara melihat pengaruh pengembangan karir dan kompensasi sebagai indikator prediksi dengan hasil skor tentang kepuasan kerja karyawan.

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono, (2014 : 353) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrument yang kurang baik berarti memiliki validitas rendah. Sebaliknya instrument yang kurang baik berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas

instrumen menunjukkan sejauhmana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Rumus yang digunakan menguji validitas tiap item atau butir soal adalah korelasi *Product Moment* dengan simpangan yang dikemukakan oleh Person berikut ini:

$$r_{xy} = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{(n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)(n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y

n = Banyaknya sampel

X = Skor item X_i n

Y = Skor total item X_i

Kriteria penerimaan : Uji validitas ini diperoleh dengan cara mengkorelasikan setiap *score item* dengan *total score* item dalam setiap variabel. Bila korelasi tiap faktor tersebut lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen valid, jika sebaliknya butir soal tersebut harus diperbaiki atau dibuang.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono, (2014 : 353) Reliabilitas didefinisikan bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Kesalahan acak menurunkan tingkat keandalan hasil pengukuran. Kalau kita menginginkan agar merasa yakin bahwa skor/nilai dari kuesioner dapat mencerminkan

dimensi kepuasan secara andal (*reliability*), kita menghendaki kuesioner harus menunjukkan keandalan yang tinggi (*high reability*).

Untuk mencari reliabilitas penulis menggunakan rumus alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

r = Reliabilitas

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians

σ_1^2 = Varians total

Kriteria penerimaan :

Uji reliabilitas ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor item yang satu dengan lainnya dalam suatu variabel, dengan menggunakan *cronbach 's alpha* dengan menggunakan software SPSS 17.0, selanjutnya hasil tersebut dibandingkan dengan kriteria, yaitu : jika nilai *cronbach 's alpha* > dari koefisien korelasi 0,6 (*scale of thumb, nunally*) maka instrumen tersebut dikatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:160) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

Untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik atau menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan tingkat signifikansi 5%.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2013:105) Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*) dengan variabel lainnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas jika variabel bebas berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* \leq dari 0,1 atau sama dengan nilai $VIF \geq$ dari 10, maka menunjukkan adanya multikolinierita, dan sebaliknya apabila nilai

$tolerance \geq 0,1$ atau sama dengan nilai $VIF \leq$ dari 10, maka model regresi bebas dari multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013:138) Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* pengamatan yang lain tetap, disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID dengan dasar analisis sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah adalah angka nol pada sumbu Y, maka tidak ada heteroskedastisitas.

4. Analisis Korelasi

Koefisien ini bertujuan mengukur derajat linier antara variabel Y dengan sebagian dari variabel-variabel independen apabila sebagian dianggap tetap.

Menghitung koefisien korelasi parsial antara X_1 dengan Y, dengan anggapan bahwa X_2 dianggap konstan atau tetap.

$$R_{yX_1X_2} = \frac{r_{YX_1} - r_{YX_2} \cdot r_{X_1X_2}}{\sqrt{1-r_{X_1X_2}^2} \sqrt{1-r_{YX_2}^2}}$$

Dimana :

$R_{yX_1X_2}$ = Koefisien korelasi antara variabel X_1 dengan variabel Y, dikontrol oleh variabel X_2 .

Tabel 3.3
Pedoman untuk memberikan interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, (2014 : 184)

5. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda ini digunakan apabila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya dependen (kriterium), jika

dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Dengan kata lain analisis regresi berganda ini dilakukan apabila variabel independennya minimal dua. Persamaan regresi untuk dua prediktor menurut Sugiyono, (2014:270) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Subyek dalam variable dependen (variabel terikat)
- a = Konstanta
- X₁ = Variabel Independent (bebas) 1
- X₂ = Variabel Independent (bebas) 1
- b₁ b₂ = Angka yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan perubahan pada variabel independen 1,2, dan 3 (X₁, X₂, dan X₃).
- e = *Standar error of estimates*, artinya nilai-nilai dari variabel lain yang tidak dimasukan dalam persamaan. Nilai ini biasanya tidak dihiraukan dalam perhitungan.

Untuk mencari nilai a dan b₁, b₂ digunakan rumus :

$$a = \frac{\sum Y - b_1 \sum X_2 Y}{n}$$

$$b_1 = \frac{(\sum X_2)^2 (\sum X_1 Y) - (\sum X_2 Y) (\sum X_1 X_2)}{(\sum X_1)^2 (\sum X_1)^2 (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum X_1)^2 (\sum X_2 Y) - (\sum X_1 Y) (\sum X_1 X_2)}{(\sum X_1)^2 (\sum X_2)^2 (\sum X_1 X_2)^2}$$

6. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono, (2014:277) koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil memperlihatkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel sangat terbatas.

Dengan rumus :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd : Koefisien Determinasi

r^2 : Koefisien Korelasi

Setelah menghitung atau menganalisa setiap variabel, maka selanjutnya dilakukan pengkorelasiian kedua variabel tersebut yaitu untuk mengetahui sampai sejauh mana hubungan korelasi antara variabel X dengan variabel Y.

7. Rancangan Uji Hipotesis

a. Hipotesis 1 (Uji t)

- 1) Menentukan t hitung dengan rumus

$$t = \frac{b - \beta}{S_b}$$

dimana :

b = Koefisien regresi sampel

β = Koefisien regresi populasi (yang dihipotesiskan)

S_b = Galat baku koefisien regresi

Untuk mencari S_b dan S^2 menggunakan rumus sebagai berikut :

$$S_b = \sqrt{\frac{S^2 \cdot y \cdot x}{\sum x^2}}$$

$$S^2 = \frac{\sum (Y_i - \hat{Y})^2}{n - 2}$$

- 2) Menentukan t tabel

Penulis mengambil interval keyakinan sebesar 95% sehingga tingkat kesalahan (taraf signifikan) α sebesar 5% (0,05). Dan derajat kebebasan (dk) dengan rumus:

$$dk = n - 2$$

- 3) Membandingkan antara t hitung dengan t tabel, keputusan yang akan diambil adalah:

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh antara pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan bagian Logistik pada PT Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang.

- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh antara pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan bagian Logistik pada PT Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang.

b. Hipotesis 2 (Uji t)

- 1) Menentukan t hitung dengan rumus

$$t = \frac{b - \beta}{S_b}$$

dimana :

b = Koefisien regresi sampel

β = Koefisien regresi populasi (yang dihipotesiskan)

S_b = Galat baku koefisien regresi

Untuk mencari S_b dan S^2 menggunakan rumus sebagai berikut :

$$S_b = \sqrt{\frac{S^2 y \cdot x}{\sum x^2_1}}$$

$$S^2 = \frac{\sum (Y_1 - Y')^2}{n - 2}$$

- 2) Menentukan t tabel

Penulis mengambil interval keyakinan sebesar 95% sehingga tingkat kesalahan (taraf signifikan) α sebesar 5% (0,05). Dan derajat kebebasan (dk) dengan rumus:

$$dk = n - 2$$

- 3) Membandingkan antara t hitung dengan t tabel, keputusan yang akan diambil adalah:

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh antara kompensasi dan kepuasan kerja karyawan bagian

Logistik pada PT Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang.

- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh antara kompensasi dan kepuasan kerja karyawan bagian Logistik pada PT Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang.

c. Hipotesis 3 (Uji F)

- 1) Menentukan F hitung dengan rumus

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

- 2) Menentukan F tabel

Penulis mengambil interval keyakinan sebesar 95% sehingga tingkat kesalahan (taraf signifikan) α sebesar 5% (0,05). Maka nilai F tabel dapat diperoleh dengan dk pembilang = k, dan dk penyebut = (n-k-1).

- 3) Membandingkan antara F hitung dengan F tabel, keputusan yang akan diambil adalah:

a) $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh antara pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Logistik pada PT Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang.

b) $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh antara pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian Logistik pada PT Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang.

G. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di Bagian Logistik pada PT Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang yang dilaksanakan pada tanggal 01 Juli - 31 September 2020.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang penulis laksanakan adalah :

Tabel 3.4
Jadwal Penelitian

NO.	KEGIATAN	BULAN											
		Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan Judul	■	■										
2.	Penyusunan Proposal			■	■								
3.	Seminar Proposal					■							
4.	Bimbingan Skripsi						■	■	■				
5.	Pengumpulan Data / Lapangan						■	■	■	■			
6.	Pengolahan Data										■	■	
7.	Analisis Data										■	■	■
8.	Penyusunan Draft Skripsi											■	■
9.	Ujian Skripsi												■

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah PT Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang

PT Paragon *Technology and Innovation* atau yang dikenal dengan PT PTI didirikan pada tanggal 28 Februari 1985 yang beralamat Kawasan Industri Jatake, Jalan Industri Raya IV Blok AG No. 8, Pasir Jaya, Jatiuwung, Bunder, Cikupa, Tangerang, Banten 15136 dengan nama awal PT.Pusaka Tradisi Ibu. PT Paragon *Technology and Innovation* yang baru berganti nama pada tahun 2011 sendiri merupakan salah satu perusahaan besar di Indonesia yang bergerak di bidang kosmetik.

PT Paragon *Technology and Innovation* berawal mempunyai nama PT Pusaka Tradisi Ibu hanya memproduksi perawatan rambut dengan nama Putri yang dikhususkan untuk salon-salon. Perkembangan produknya mengalami peningkatan yang cukup pesat hingga akhirnya pada tahun 1990 PT Pusaka Tradisi Ibu mendirikan pabrik produksi di Kawasan Industri Cibodas Tangerang untuk menambah kapasitas produksi.

Awal tahun 1995 mulai memproduksi brand Wardah. Namun, belum bisa berjalan secara baik karena manajemen yang kurang baik. Kemudian mencoba kembali mengembangkan Wardah pada tahun 1996 dan mulai memasuki pasar tata rias (*decorative*). Masuk pada masa krisis

ekonomi 1998, PT Paragon *Technology and Innovation* mengambil reaksi cepat dalam menyikapi krisis tersebut. Pada tahun 1999-2003, penjualan merk Wardah mengalami peningkatan yang pesat dan pada tahun 1999 PT Paragon *Technology and Innovation* juga meraih sertifikat Halal dari LPPOM MUI dengan produk Wardah sebagai pelopor *brand* Halal di Indonesia. Pada tahun 2002-2003, PT Paragon *Technology and Innovation* mulai memodernisasi perusahaan yang memerlukan perubahan dari segi internal. Kemudian pada tahun 2005, PT Paragon *Technology and Innovation* sudah menerapkan *Good Manufacturing Practice* (GMP) dan Cara Pembuatan Kosmetika yang Baik (CPKB).

Sampai saat ini, PT Paragon *Technology and Innovation* sudah memiliki 26 *Distribution Centre* (DC) hampir diseluruh wilayah Indonesia dan juga memiliki DC di Malaysia. Dengan prinsip “*One Day Service*”, kini PT Paragon *Technology and Innovation* telah mengembangkan lebih dari 4.000 outlet dan memiliki personel lebih dari 7.500 orang yang tersebar di seluruh Indonesia, selain itu PT Paragon *Technology and Innovation* juga telah mendapatkan *Good Manufacturing Practice* (GMP) dan *Halal Assurance System* (HAS) dengan kapasitas produksi mencapai 80 jta pcs/tahun.

Memiliki pengalaman berkembang lebih dari 32 tahun, PT Paragon *Technology and Innovation* juga meluncurkan beberapa brand unggulan seperti Wardah, *Make Over*, *Putri*, dan Emina yang telah diperhitungkan dalam taraf nasional maupun internasional. Sebagai salah satu perusahaan

manufaktur kosmetik nasional terbesar di Indonesia, PT Paragon *Technology and Innovation* juga telah memproduksi lebih dari 95 juta produk personal care dan make up setiap tahunnya. Dan memasuki tahun 2016, PT Paragon *Technology and Innovation* mendirikan perusahaan logistik bernama PT Parama Global Inspira yang berfokus dalam menangani pendistribusian produk ke para konsumen.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi perusahaan yang berkomitmen untuk memiliki pengelolaan terbaik dan berkembang terus-menerus dengan bersama-sama menjadikan hari ini lebih baik dari hari kemarin melalui produk berkualitas yang memberikan manfaat bagi Paragonian, mitra, masyarakat, dan lingkungan

b. Misi

- 1) Mengembangkan Paragonian
- 2) Menciptakan kebaikan untuk pelanggan
- 3) Perbaikan berkesinambungan
- 4) Tumbuh bersama-sama
- 5) Memelihara bumi
- 6) Mendukung pendidikan dan kesehatan bangsa
- 7) Mengembangkan bisnis

3. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

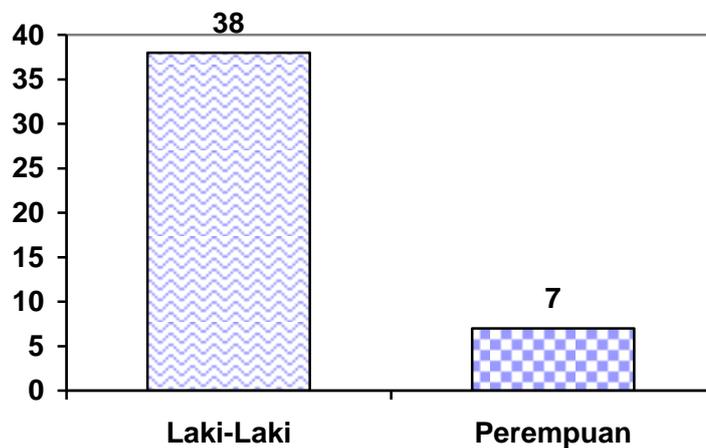
Responden dalam penelitian ini adalah para karyawan PT Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang yaitu sebanyak 45 responden. Dibawah ini karakteristik responden yang terlibat dalam penelitian yang dilakukan berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	38	84
2	Perempuan	7	16
Jumlah		45	100

Sumber : Bagian Personalia PT Paragon *Technology and Innovation* Tangerang

Gambar 4.1
Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber : Bagian Personalia PT Paragon *Technology and Innovation* Tangerang

Berdasarkan tabel dan grafik di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan laki-laki sebanyak 38 orang (84,44%) dan perempuan sebanyak 7 orang (15,56%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

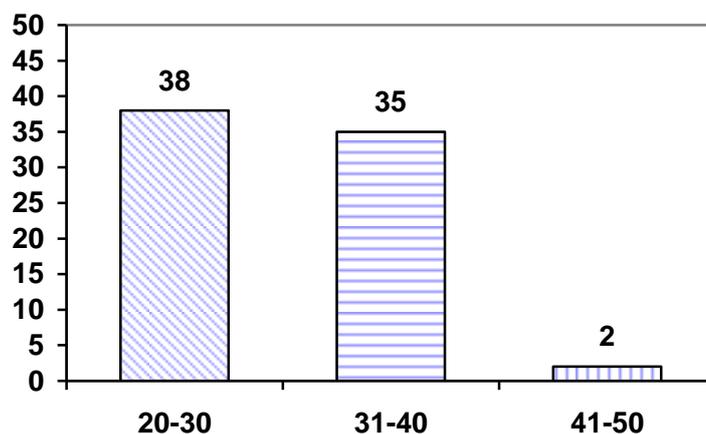
Responden dalam penelitian ini adalah para karyawan PT Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang yaitu sebanyak 45 responden. Dibawah ini karakteristik responden yang terlibat dalam penelitian yang dilakukan berdasarkan usia adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-30	7	16
	31-40	36	80
2	41-50	2	4
Jumlah		45	100

Sumber : Bagian Personalia PT Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang

Gambar 4.2
Grafik Responden Berdasarkan Usia



Sumber : Bagian Personalia PT Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang

Berdasarkan tabel dan grafik di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia dari usia 20-30 tahun sebanyak 7

orang (16%), usia 31-40 sebanyak 36 orang (80%) dan 41-50 sebanyak 2 orang (4%)

B. Analisa Hasil Penelitian

1. Tanggapan Responden pada Variabel Kompensasi (X_1)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan diperoleh jawaban responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Tanggapan Responden 1 Variabel Kompensasi (X_1)
Instansi tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan

No	Jenis Tanggapan	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat Setuju	17	38
2	Setuju	17	38
3	Ragu-Ragu	11	24
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		45	100

Sumber : Hasil Penyebaran Kuesioner Pernyataan No. 1

Tabel di atas dijelaskan bahwa sebanyak 17 responden atau 36% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 17 responden atau 38% menyatakan setuju dan sebanyak 11 responden atau 28% menyatakan ragu-ragu, sehingga dapat disimpulkan bahwa dari 45 responden jumlah terbanyak yaitu menyatakan sangat setuju dan setuju terhadap pernyataan instansi tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan.

Tabel 4.4
Tanggapan Responden 2 Variabel Kompensasi (X₁)
 Insentif diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan
 yang dihasilkan

No	Jenis Tanggapan	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat Setuju	26	58
2	Setuju	15	33
3	Ragu-Ragu	4	9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		45	100

Sumber : Hasil Penyebaran Kuesioner Pernyataan No. 2

Tabel di atas dijelaskan bahwa sebanyak 26 responden atau 58% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 15 responden atau 33% menyatakan setuju dan sebanyak 4 responden atau 9% menyatakan ragu-ragu, sehingga dapat disimpulkan bahwa dari 45 responden jumlah terbanyak yaitu menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan insentif diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Tabel 4.5
Tanggapan Responden 3 Variabel Kompensasi (X₁)
 Tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi
 saya di bagian ini

No	Jenis Tanggapan	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat Setuju	18	40
2	Setuju	20	44
3	Ragu-Ragu	7	16
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		45	100

Sumber : Hasil Penyebaran Kuesioner Pernyataan No. 3

Tabel di atas dijelaskan bahwa sebanyak 18 responden atau 40% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 20 responden atau 44% menyatakan

setuju dan sebanyak 7 responden atau 16% menyatakan ragu-ragu, sehingga dapat disimpulkan bahwa dari 45 responden jumlah terbanyak yaitu menyatakan setuju terhadap pernyataan tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya di bagian ini.

Tabel 4.6
Tanggapan Responden 4 Variabel Kompensasi (X₁)
Instansi akan memberikan komisi kepada karyawan

No	Jenis Tanggapan	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat Setuju	23	51
2	Setuju	15	33
3	Ragu-Ragu	7	16
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		45	100

Sumber : Hasil Penyebaran Kuesioner Pernyataan No. 4

Tabel di atas dijelaskan bahwa sebanyak 23 responden atau 51% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 15 responden atau 33% menyatakan setuju dan sebanyak 7 responden atau 16% menyatakan ragu-ragu, sehingga dapat disimpulkan bahwa dari 45 responden jumlah terbanyak yaitu menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan instansi akan memberikan komisi kepada karyawan.

Tabel 4.7
Tanggapan Responden 5 Variabel Kompensasi (X₁)
Instansi memberikan penghargaan (dalam bentuk uang, barang, dll) apabila para karyawan berkinerja dengan baik

No	Jenis Tanggapan	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat Setuju	24	53
2	Setuju	16	36
3	Ragu-Ragu	5	11
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		45	100

Sumber : Hasil Penyebaran Kuesioner Pernyataan No. 5

Tabel di atas dijelaskan bahwa sebanyak 24 responden atau 53% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 responden atau 36% menyatakan setuju dan sebanyak 5 responden atau 11% menyatakan ragu-ragu, sehingga dapat disimpulkan bahwa dari 45 responden jumlah terbanyak yaitu menyatakan setuju terhadap pernyataan instansi memberikan penghargaan (dalam bentuk uang, barang, dll) apabila para karyawan berkinerja dengan baik.

Tabel 4.8
Tanggapan Responden 6 Variabel Kompensasi (X₁)
Instansi memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan

No	Jenis Tanggapan	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat Setuju	26	58
2	Setuju	18	40
3	Ragu-Ragu	1	2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		45	100

Sumber : Hasil Penyebaran Kuesioner Pernyataan No. 6

Tabel di atas dijelaskan bahwa sebanyak 26 responden atau 58% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 18 responden atau 40% menyatakan setuju dan sebanyak 1 responden atau 2% menyatakan ragu-ragu, sehingga dapat disimpulkan bahwa dari 45 responden jumlah terbanyak yaitu menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan instansi memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan.

Tabel 4.9**Tanggapan Responden 7 Variabel Kompensasi (X₁)**

Setiap satu tahun sekali instansi ini mengadakan even liburan khusus buat karyawan dan keluarganya

No	Jenis Tanggapan	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat Setuju	19	42
2	Setuju	21	47
3	Ragu-Ragu	5	11
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		45	100

Sumber : Hasil Penyebaran Kuesioner Pernyataan No. 7

Tabel di atas dijelaskan bahwa sebanyak 19 responden atau 42% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 21 responden atau 47% menyatakan setuju dan sebanyak 5 responden atau 11% menyatakan ragu-ragu, sehingga dapat disimpulkan bahwa dari 45 responden jumlah terbanyak yaitu menyatakan setuju terhadap pernyataan setiap satu tahun sekali instansi ini mengadakan even liburan khusus buat karyawan dan keluarganya.

Tabel 4.10**Tanggapan Responden 8 Variabel Kompensasi (X₁)**

Instansi memberikan waktu cuti kepada karyawan sesuai dengan lamanya bekerja

No	Jenis Tanggapan	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat Setuju	20	44
2	Setuju	21	47
3	Ragu-Ragu	4	9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		45	100

Sumber : Hasil Penyebaran Kuesioner Pernyataan No. 8

Tabel di atas dijelaskan bahwa sebanyak 20 responden atau 44% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 21 responden atau 47% menyatakan setuju dan sebanyak 4 responden atau 9% menyatakan ragu-ragu, sehingga

dapat disimpulkan bahwa dari 45 responden jumlah terbanyak yaitu menyatakan setuju terhadap pernyataan instansi memberikan waktu cuti kepada karyawan sesuai dengan lamanya bekerja.

Tabel 4.11
Rekapitulasi Data Responden Variabel Kompensasi (X₁)

No	Pernyataan	Jawaban					Total
		SS	S	RR	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Pernyataan No,1	17	17	11	0	0	45
	Prosentase (%)	38	38	24	0	0	100
2	Pernyataan No,2	26	15	4	0	0	45
	Prosentase (%)	58	33	9	0	0	100
3	Pernyataan No,3	18	20	7	0	0	45
	Prosentase (%)	40	44	16	0	0	100
4	Pernyataan No,4	23	15	7	0	0	45
	Prosentase (%)	51	33	16	0	0	100
5	Pernyataan No,5	24	16	5	0	0	45
	Prosentase (%)	53	36	11	0	0	100
6	Pernyataan No,6	26	18	1	0	0	45
	Prosentase (%)	58	40	2	0	0	100
7	Pernyataan No,7	19	21	5	0	0	45
	Prosentase (%)	42	47	11	0	0	100
8	Pernyataan No,7	20	21	4	0	0	45
	Prosentase (%)	44	47	9	0	0	100
Jumlah		173	143	44	0	0	360
Prosentase (%)		48	40	12	0	0	

Sumber : Data Hasil Kuesioner

Berdasarkan penyebaran kuesioner maka diperoleh keseluruhan dari hasil penyebaran yang diisi responden pada variabel kompensasi (X₁) diperoleh prosentase yang menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 48%, menyatakan setuju sebesar 40%, menyatakan ragu-ragu sebesar 12%, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0% terhadap seluruh pernyataan. Hal ini membuktikan seluruh pernyataan yang telah dijawab responden dari 45 responden rata-rata menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan pada variabel kompensasi (X₁)

Untuk melakukan penilaian terhadap variabel dilakukan penggolongan berdasarkan pembobotan dengan skala likert. Penggolongan dilakukan dengan mempertimbangkan total bobot sebagai berikut :

$$\text{Bobot} \times \text{penilaian} = \text{total kumulatif nilai akhir}$$

Dengan asumsi :

- a. Bila semua responden menjawab dengan skala rendah = 1, maka total nilai adalah $45 \times 1 = 45$
- b. Bila semua responden menjawab dengan skala tertinggi = 5, maka total nilai adalah $45 \times 5 = 225$

$$\text{Skala nilai} = 225 - 45 = 180$$

$$\text{Jumlah kelas interval} = 5$$

Dengan perhitungan interval sebagai berikut :

$$\frac{\text{Skala nilai}}{\text{Kelas}} = \frac{180}{5} = 36$$

Dari total kumulatif akhir yang diperoleh, maka penilaian responden dikelompokkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.12
Kelas Interval Variabel Kompensasi (X₁)

Kelas Interval	Tingkat Pengukuran
45 - 80	Sangat tidak baik
81 - 116	Tidak baik
117 - 152	Cukup baik
153 - 188	Baik
189 - 224	Sangat baik

Berikut ini tabulasi hasil kuesioner dengan variabel kompensasi (X₁) dengan menyebarkan kepada 45 responden

Tabel 4.13
Hasil Skala Pengukuran Butir Kuesioner
Variabel Kompensasi (X₁)

Kuesioner	Skala					Skor	Keterangan
	5	4	3	2	1		
P_1	17	17	11	0	0	186	Baik
P_2	26	15	4	0	0	202	Sangat Baik
P_3	18	20	7	0	0	191	Sangat Baik
P_4	23	15	7	0	0	196	Sangat Baik
Jumlah						775	
Rata-rata						193.7	Sangat Baik
P_5	24	16	5	0	0	199	Sangat Baik
P_6	26	18	1	0	0	205	Sangat Baik
P_7	19	21	5	0	0	194	Sangat Baik
P_8	20	21	4	0	0	196	Sangat Baik
Jumlah						794	
Rata-rata						198.5	Sangat Baik

Berdasarkan tabel di atas skala pengukuran pada setiap butir kuesioner maka diperoleh penilaian terhadap butir kuesioner dari indikator kompensasi langsung memperoleh rata-rata 193,7 dan indikator kompensasi tidak langsung sebesar 198.5 dengan seluruh kategori sangat baik.

2. Tanggapan Responden pada Variabel Pengembangan karir (X₂)

Pengembangan karier tradisional pada umumnya berupa kenaikan karier secara vertikal dari satu jenjang pekerjaan tertentu ke jenjang berikutnya. Jadi seseorang diharapkan mendalami suatu bidang pekerjaan tertentu kemudian menduduki jabatan manajerial. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan diperoleh jawaban responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14
Tanggapan Responden 1 Variabel Pengembangan Karir (X₂)
 Prestasi kerja karyawan sangat diutamakan demi pengembangan karirnya

No	Jenis Tanggapan	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat Setuju	25	56
2	Setuju	15	33
3	Ragu-Ragu	5	11
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		45	100

Sumber : Hasil Penyebaran Kuesioner Pernyataan No. 1

Tabel di atas dijelaskan bahwa sebanyak 25 responden atau 56% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 15 responden atau 33% menyatakan setuju dan sebanyak 5 responden atau 11% menyatakan ragu-ragu, sehingga dapat disimpulkan bahwa dari 45 responden jumlah terbanyak yaitu menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan prestasi kerja karyawan sangat diutamakan demi pengembangan karirnya.

Tabel 4.15
Tanggapan Responden 2 Variabel Pengembangan Karir (X₂)
 Dalam pengembangan karir seorang karyawan dituntut mempunyai jaringan kerja yang banyak

No	Jenis Tanggapan	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat Setuju	25	56
2	Setuju	16	36
3	Ragu-Ragu	4	9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		45	100

Sumber : Hasil Penyebaran Kuesioner Pernyataan No. 2

Tabel di atas dijelaskan bahwa sebanyak 25 responden atau 56% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 responden atau 36% menyatakan setuju dan sebanyak 4 responden atau 9% menyatakan ragu-ragu, sehingga dapat disimpulkan bahwa dari 45 responden jumlah terbanyak yaitu menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan dalam pengembangan karir seorang karyawan dituntut mempunyai jaringan kerja yang banyak.

Tabel 4.16
Tanggapan Responden 3 Variabel Pengembangan Karir (X₂)
 Kesetiaan dalam organisasi sangat menentukan dalam pengembangan karir

No	Jenis Tanggapan	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat Setuju	23	51
2	Setuju	16	36
3	Ragu-Ragu	6	13
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		45	100

Sumber : Hasil Penyebaran Kuesioner Pernyataan No. 3

Tabel di atas dijelaskan bahwa sebanyak 23 responden atau 51% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 responden atau 36% menyatakan setuju dan sebanyak 6 responden atau 13% menyatakan ragu-ragu, sehingga dapat disimpulkan bahwa dari 45 responden jumlah terbanyak yaitu

menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan kesetiaan dalam organisasi sangat menentukan dalam pengembangan karir.

Tabel 4.17
Tanggapan Responden 4 Variabel Pengembangan Karir (X₂)
 Pelatihan dan pengembangan yang diberikan instansi kepada karyawan dituntut agar pengembangan karirnya meningkat

No	Jenis Tanggapan	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat Setuju	27	60
2	Setuju	14	31
3	Ragu-Ragu	4	9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		45	100

Sumber : Hasil Penyebaran Kuesioner Pernyataan No. 4

Tabel di atas dijelaskan bahwa sebanyak 27 responden atau 60% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 14 responden atau 31% menyatakan setuju dan sebanyak 4 responden atau 9% menyatakan ragu-ragu, sehingga dapat disimpulkan bahwa dari 45 responden jumlah terbanyak yaitu menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan pelatihan dan pengembangan yang diberikan instansi kepada karyawan dituntut agar pengembangan karirnya meningkat.

Tabel 4.18
Tanggapan Responden 5 Variabel Pengembangan Karir (X₂)
 Faktor pengalaman sangat mendukung dalam pengembangan karir seorang karyawan

No	Jenis Tanggapan	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat Setuju	32	71
2	Setuju	9	20
3	Ragu-Ragu	4	9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		45	100

Sumber : Hasil Penyebaran Kuesioner Pernyataan No. 5

Tabel di atas dijelaskan bahwa sebanyak 32 responden atau 71% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 9 responden atau 20% menyatakan setuju dan sebanyak 4 responden atau 9% menyatakan ragu-ragu, sehingga dapat disimpulkan bahwa dari 45 responden jumlah terbanyak yaitu menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan faktor pengalaman sangat mendukung dalam pengembangan karir seorang karyawan.

Tabel 4.19
Tanggapan Responden 6 Variabel Pengembangan Karir (X₂)
 Seorang karyawan dalam pengembangan karir diharuskan direncanakan demi kelangsungan karirnya

No	Jenis Tanggapan	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat Setuju	32	71
2	Setuju	10	22
3	Ragu-Ragu	3	7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		45	100

Sumber : Hasil Penyebaran Kuesioner Pernyataan No. 6

Tabel di atas dijelaskan bahwa sebanyak 32 responden atau 71% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 10 responden atau 22% menyatakan setuju dan sebanyak 3 responden atau 7% menyatakan ragu-ragu, sehingga dapat disimpulkan bahwa dari 45 responden jumlah terbanyak yaitu menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan seorang karyawan dalam pengembangan karir diharuskan direncanakan demi kelangsungan karirnya.

Tabel 4.20
Tanggapan Responden 7 Variabel Pengembangan Karir (X₂)
 Informasi sesama karyawan dalam pekerjaan sangat ditentukan demi pengembangan karirnya

No	Jenis Tanggapan	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat Setuju	28	62
2	Setuju	16	36
3	Ragu-Ragu	1	2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		45	100

Sumber : Hasil Penyebaran Kuesioner Pernyataan No. 7

Tabel di atas dijelaskan bahwa sebanyak 28 responden atau 62% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 responden atau 36% menyatakan setuju dan sebanyak 1 responden atau 2% menyatakan ragu-ragu, sehingga dapat disimpulkan bahwa dari 45 responden jumlah terbanyak yaitu menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan informasi sesama karyawan dalam pekerjaan sangat ditentukan demi pengembangan karirnya.

Tabel 4.21
Rekapitulasi Data Responden Variabel Pengembangan Karir (X₂)

No	Pernyataan	Jawaban					Total
		SS	S	RR	TS	STS	
1	Pernyataan No,1	25	15	5	0	0	45
	Prosentase (%)	56	33	11	0	0	100
2	Pernyataan No,2	25	16	4	0	0	45
	Prosentase (%)	56	36	9	0	0	100
3	Pernyataan No,3	23	16	6	0	0	45
	Prosentase (%)	51	36	13	0	0	100
4	Pernyataan No,4	27	14	4	0	0	45
	Prosentase (%)	60	31	9	0	0	100
5	Pernyataan No,5	32	9	4	0	0	45
	Prosentase (%)	71	20	9	0	0	100
6	Pernyataan No,6	32	10	3	0	0	45
	Prosentase (%)	71	22	7	0	0	100
7	Pernyataan No,7	28	16	1	0	0	45
	Prosentase (%)	62	36	2	0	0	100
Jumlah		192	96	27	0	0	
Prosentase (%)		61	30	9	0	0	

Sumber : Data Hasil Kuesioner

Berdasarkan penyebaran kuesioner maka diperoleh keseluruhan dari hasil penyebaran yang diisi responden pada variabel pengembangan karir (X_2) diperoleh yang menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 61%, menyatakan setuju sebesar 30% menyatakan ragu-ragu sebesar 9%, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0% terhadap seluruh pernyataan. Hal ini membuktikan seluruh pernyataan yang telah dijawab responden dari 45 responden rata-rata menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan pada variabel pengembangan karir (X_2).

Untuk melakukan penilaian terhadap variabel dilakukan penggolongan berdasarkan pembobotan dengan skala likert. Dari total kumulatif akhir yang diperoleh, maka penilaian responden dikelompokkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.22
Kelas Interval Variabel Pengembangan Karir (X_2)

Kelas Interval	Tingkat Pengukuran
45 - 80	Sangat tidak baik
81 - 116	Tidak baik
117 - 152	Cukup baik
153 - 188	Baik
189 - 224	Sangat baik

Berikut ini tabulasi hasil kuesioner dengan variabel pengembangan karir (X_2) dengan menyebarkan kepada 45 responden.

Tabel 4.23
Hasil Skala Pengukuran Butir Kuesioner
Variabel Pengembangan Karir (X₂)

Kuesioner	Skala					Skor	Keterangan
	5	4	3	2	1		
P_1	25	15	5	0	0	200	Sangat Baik
P_2	25	16	4	0	0	201	Sangat Baik
P_3	23	16	6	0	0	197	Sangat Baik
Jumlah						598	
Rata-rata						199.3	Sangat Baik
P_4	27	14	4	0	0	203	Sangat Baik
P_5	32	9	4	0	0	208	Sangat Baik
Jumlah						411	
Rata-rata						205.5	
P_6	32	10	3	0	0	209	Sangat Baik
P_7	28	16	1	0	0	207	Sangat Baik
Jumlah						1425	
Rata-rata						203.57	Sangat baik

Berdasarkan tabel di atas skala pengukuran pada setiap butir kuesioner maka diperoleh penilaian terhadap indikator pengembangan karir individu rata-rata diperoleh 199.3 indikator pengembangan karir yang didukung departemen SDM diperoleh rata-rata 205.5 indikator peran pimpinan dalam pengembangan karir diperoleh rata-rata 209 dan indikator Peran umpan balik terhadap pengembangan karir diperoleh rata-rata 207 dengan seluruh kategori sangat baik

3. Tanggapan Responden pada Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan diperoleh jawaban responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.24
Tanggapan Responden 1 Kepuasan Kerja (Y)
 Gaji atau upah yang anda terima diberikan tepat waktu dan dapat mencukupi kebutuhan

No	Jenis Tanggapan	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat Setuju	22	49
2	Setuju	19	42
3	Ragu-Ragu	4	9
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		45	100

Sumber : Hasil Penyebaran Kuesioner Pernyataan No. 1

Tabel di atas dijelaskan bahwa sebanyak 22 responden atau 49% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 19 responden atau 42% menyatakan setuju dan sebanyak 4 responden atau 9% menyatakan ragu-ragu, sehingga dapat disimpulkan bahwa dari 45 responden jumlah terbanyak yaitu menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan gaji atau upah yang anda terima diberikan tepat waktu dan dapat mencukupi kebutuhan.

Tabel 4.25
Tanggapan Responden 2 Kepuasan Kerja (Y)
 Wewenang dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada Anda membuat Anda bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan Anda

No	Jenis Tanggapan	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat Setuju	14	31
2	Setuju	24	53
3	Ragu-Ragu	7	16
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		45	100

Sumber : Hasil Penyebaran Kuesioner Pernyataan No. 2

Tabel di atas dijelaskan bahwa sebanyak 14 responden atau 31% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 24 responden atau 53% menyatakan setuju dan sebanyak 7 responden atau 16% menyatakan ragu-ragu, sehingga dapat disimpulkan bahwa dari 45 responden jumlah terbanyak yaitu

menyatakan setuju terhadap pernyataan wewenang dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada Anda membuat Anda bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan Anda.

Tabel 4.26
Tanggapan Responden 3 Kepuasan Kerja (Y)
 Karyawan sebaiknya melakukan hal-hal kreatif untuk mendukung penyelesaian setiap tugas yang diberikan.

No	Jenis Tanggapan	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat Setuju	16	36
2	Setuju	24	53
3	Ragu-Ragu	5	11
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		45	100

Sumber : Hasil Penyebaran Kuesioner Pernyataan No. 3

Tabel di atas dijelaskan bahwa sebanyak 16 responden atau 36% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 24 responden atau 52% menyatakan setuju dan sebanyak 5 responden atau 11% menyatakan ragu-ragu, sehingga dapat disimpulkan bahwa dari 45 responden jumlah terbanyak yaitu menyatakan setuju terhadap pernyataan karyawan sebaiknya melakukan hal-hal kreatif untuk mendukung penyelesaian setiap tugas yang diberikan..

Tabel 4.27
Tanggapan Responden 4 Kepuasan Kerja (Y)
 Instansi tempat saya bekerja, memberikan kesempatan bagi karyawan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya.

No	Jenis Tanggapan	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat Setuju	15	33
2	Setuju	24	53
3	Ragu-Ragu	6	13
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		45	100

Sumber : Hasil Penyebaran Kuesioner Pernyataan No. 4

Tabel di atas dijelaskan bahwa sebanyak 15 responden atau 33% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 24 responden atau 53% menyatakan setuju dan sebanyak 6 responden atau 13% menyatakan ragu-ragu, sehingga dapat disimpulkan bahwa dari 45 responden jumlah terbanyak yaitu menyatakan setuju terhadap pernyataan instansi tempat saya bekerja, memberikan kesempatan bagi karyawan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya.

Tabel 4.28
Tanggapan Responden 5 Kepuasan Kerja (Y)
Instansi tempat saya bekerja, memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi

No	Jenis Tanggapan	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat Setuju	16	36
2	Setuju	24	53
3	Ragu-Ragu	5	11
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		45	100

Sumber : Hasil Penyebaran Kuesioner Pernyataan No. 5

Tabel di atas dijelaskan bahwa sebanyak 16 responden atau 36% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 24 responden atau 52% menyatakan setuju dan sebanyak 5 responden atau 11% menyatakan ragu-ragu, sehingga dapat disimpulkan bahwa dari 45 responden jumlah terbanyak yaitu menyatakan setuju terhadap pernyataan instansi tempat saya bekerja, memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.

Tabel 4.29
Tanggapan Responden 6 Kepuasan Kerja (Y)
 Karyawan sebaiknya membina hubungan kerjasama yang harmonis baik dengan pimpinan maupun sesama rekan kerja.

No	Jenis Tanggapan	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat Setuju	24	53
2	Setuju	19	42
3	Ragu-Ragu	2	4
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		45	100

Sumber : Hasil Penyebaran Kuesioner Pernyataan No. 6

Tabel di atas dijelaskan bahwa sebanyak 24 responden atau 53% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 19 responden atau 42% menyatakan setuju dan sebanyak 2 responden atau 4% menyatakan ragu-ragu, sehingga dapat disimpulkan bahwa dari 45 responden jumlah terbanyak yaitu menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan karyawan sebaiknya membina hubungan kerjasama yang harmonis baik dengan pimpinan maupun sesama rekan kerja..

Tabel 4.30
Tanggapan Responden 7 Kepuasan Kerja (Y)
 Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan mempunyai hubungan kerja fungsional dengan karyawan lain

No	Jenis Tanggapan	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat Setuju	20	44
2	Setuju	20	44
3	Ragu-Ragu	5	11
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		45	100

Sumber : Hasil Penyebaran Kuesioner Pernyataan No. 7

Tabel di atas dijelaskan bahwa sebanyak 20 responden atau 44% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 20 responden atau 44% menyatakan setuju dan sebanyak 5 responden atau 11% menyatakan ragu-ragu, sehingga

dapat disimpulkan bahwa dari 45 responden jumlah terbanyak yaitu menyatakan sangat setuju dan setuju terhadap pernyataan dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan mempunyai hubungan kerja fungsional dengan karyawan lain.

Tabel 4.31
Tanggapan Responden 8 Kepuasan Kerja (Y)
Sesama karyawan di tempat saya bekerja senantiasa menjalin komunikasi yang terbuka dalam menjalankan tugasnya.

No	Jenis Tanggapan	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Sangat Setuju	19	42
2	Setuju	25	56
3	Ragu-Ragu	1	2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		45	100

Sumber : Hasil Penyebaran Kuesioner Pernyataan No. 8

Tabel di atas dijelaskan bahwa sebanyak 19 responden atau 42% yang menyatakan sangat setuju, sebanyak 25 responden atau 56% menyatakan setuju dan sebanyak 1 responden atau 2% menyatakan ragu-ragu, sehingga dapat disimpulkan bahwa dari 45 responden jumlah terbanyak yaitu menyatakan setuju terhadap pernyataan sesama karyawan di tempat saya bekerja senantiasa menjalin komunikasi yang terbuka dalam menjalankan tugasnya..

Tabel 4.32
Rekapitulasi Data Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban					Total
		SS	S	RR	TS	STS	
1	Pernyataan No,1	22	19	4	0	0	45
	Prosentase (%)	49	42	9	0	0	100
2	Pernyataan No,2	14	24	7	0	0	45
	Prosentase (%)	31	53	16	0	0	100
3	Pernyataan No,3	16	24	5	0	0	45
	Prosentase (%)	36	53	11	0	0	100
4	Pernyataan No,4	15	24	6	0	0	45
	Prosentase (%)	33	53	13	0	0	100
5	Pernyataan No,5	16	24	5	0	0	45
	Prosentase (%)	36	53	11	0	0	100
6	Pernyataan No,6	24	19	2	0	0	45
	Prosentase (%)	53	42	4	0	0	100
7	Pernyataan No,7	20	20	5	0	0	45
	Prosentase (%)	44	44	11	0	0	100
8	Pernyataan No,8	19	25	1	0	0	45
	Prosentase (%)	42	56	2	0	0	100
	Jumlah	146	179	35	0	0	360
	Rata-rata	41	50	9	0	0	

Sumber : Data Hasil Kuesioner

Berdasarkan penyebaran kuesioner maka diperoleh keseluruhan dari hasil penyebaran yang diisi responden pada variabel kepuasan kerja (Y) diperoleh yang menyatakan sangat setuju yaitu sebesar 41%, menyatakan setuju sebesar 50%, menyatakan ragu-ragu sebesar 9%, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 0% terhadap seluruh pernyataan. Hal ini membuktikan seluruh pernyataan yang telah dijawab responden dari 45 responden rata-rata menyatakan setuju terhadap pernyataan pada variabel kepuasan kerja (Y).

Untuk melakukan penilaian terhadap variabel dilakukan penggolongan berdasarkan pembobotan dengan skala likert. Dari total kumulatif akhir yang diperoleh, maka penilaian responden dikelompokkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.33
Kelas Interval Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Kelas Interval	Tingkat Pengukuran
45 - 80	Sangat tidak baik
81 - 116	Tidak baik
117 - 152	Cukup baik
153 - 188	Baik
189 - 224	Sangat baik

Berikut ini tabulasi hasil kuesioner dengan variabel kepuasan kerja (Y) dengan menyebarkan kepada 45 responden

Tabel 4.34
Hasil Skala Pengukuran Butir Kuesioner
Variabel Kepuasan kerja (Y)

Kuesioner	Skala					Skor	Keterangan
	5	4	3	2	1		
P_1	22	19	4	0	0	198	Sangat Baik
P_2	14	24	7	0	0	187	Sangat Baik
P_3	16	24	5	0	0	191	Sangat Baik
Jumlah						378	
Rata-rata						189	Sangat Baik
P_4	15	24	6	0	0	189	Sangat Baik
P_5	16	24	5	0	0	191	Sangat Baik
Jumlah						380	
Rata-rata						190	Sangat Baik
P_6	24	20	1	0	0	202	Sangat Baik
P_7	18	22	5	0	0	195	Sangat Baik
Jumlah						397	
Rata-rata						198.5	Sangat Baik
P_8	19	45	1	0	0	198	Sangat Baik

Berdasarkan tabel di atas skala pengukuran indikator Pembayaran yang sesuai diperoleh rata-rata 198, pekerjaan itu sendiri diperoleh rata-rata 189, promosi jabatan diperoleh rata-rata 190, supervisi diperoleh rata-rata 198.5 hubungan dengan rekan kerja diperoleh rata-rata 198 dengan seluruh kategori sangat baik.

C. Uji Statistik Deskriptif

1. Uji Validitas

Adapun uji validitas tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.35
Uji Validitas Variabel Kompensasi (X₁)

No	r _{hitung}	r _{tabel} (n=45)	Keputusan
Pernyataan_1	0,654	0,294	Valid
Pernyataan_2	0,458	0,294	Valid
Pernyataan_3	0,601	0,294	Valid
Pernyataan_4	0,420	0,294	Valid
Pernyataan_5	0,687	0,294	Valid
Pernyataan_6	0,491	0,294	Valid
Pernyataan_7	0,487	0,294	Valid
Pernyataan_8	0,578	0,294	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap setiap butir pernyataan yang telah dipertanyakan kepada para responden diketahui bahwa untuk seluruh pada variabel kompensasi (X₁) memiliki korelasi di atas 0,294 ($r_{hitung} > r_{tabel}$) atas total jawabannya sehingga butir tersebut valid dan dipakai untuk penelitian selanjutnya.

Selanjutnya mengetahui uji validitas variabel pengembangan karir (X₂) dapat dilihat melalui uraian sebagai berikut:

Tabel 4.36
Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X₂)

No	r _{hitung}	r _{tabel} (n=45)	Keputusan
Pernyataan_1	0,583	0,294	Valid
Pernyataan_2	0,616	0,294	Valid
Pernyataan_3	0,412	0,294	Valid
Pernyataan_4	0,529	0,294	Valid
Pernyataan_5	0,561	0,294	Valid
Pernyataan_6	0,545	0,294	Valid
Pernyataan_7	0,671	0,294	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap setiap butir pernyataan yang telah dipertanyakan kepada para responden diketahui bahwa untuk seluruh butir pernyataan pada variabel pengembangan karir (X₂) memiliki korelasi di atas 0,294 ($r_{hitung} > r_{tabel}$) atas total jawabannya sehingga butir tersebut valid.

Selanjutnya mengetahui uji validitas variabel kepuasan kerja (Y) dapat dilihat melalui uraian sebagai berikut:

Tabel 4.37
Uji Validitas Variabel Kepuasan kerja (Y)

No	r _{hitung}	r _{tabel} (n=45)	Keputusan
Pernyataan_1	0,411	0,312	Valid
Pernyataan_2	0,438	0,312	Valid
Pernyataan_3	0,696	0,312	Valid
Pernyataan_4	0,434	0,312	Valid
Pernyataan_5	0,683	0,312	Valid
Pernyataan_6	0,660	0,312	Valid
Pernyataan_7	0,516	0,312	Valid
Pernyataan_8	0,372	0,312	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap setiap butir pernyataan yang telah dipertanyakan kepada para responden diketahui bahwa untuk seluruh butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja (Y) memiliki korelasi di atas 0,294 ($r_{hitung} > r_{tabel}$) atas total jawabannya sehingga butir tersebut valid.

2. Uji Reliabilitas

Berikut ini hasil pengujian reliabilitas untuk variabel penelitian yaitu kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.38
Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.665	8

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21

Tabel 4.39
Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.622	7

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21

Tabel 4.40
Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.626	8

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21

Tabel 4.41
Perbandingan Nilai Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Perbandingan pada <i>Scale of thumb, nunally</i>	Kesimpulan
Kompensasi (X ₁)	0,665	0,60	Reliabel
Pengembangan karir (X ₂)	0,622	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja (Y)	0,626	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah SPSS 21

Berdasarkan hasil pengujian hasil Nilai Cronbach's Alpha tersebut dibandingkan dengan kriteria, yaitu : jika nilai *cronbach 's alpha* \geq dari koefisien korelasi 0,6 (*scale of thumb, nunally*) maka instrumen tersebut dikatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak

Tabel 4.42
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompensasi (X1)	Pengembangan Karir (X2)	Kepuasan Kerja (Y)
N		45	45	45
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	34.8667	31.6667	34.4667
	Std. Deviation	2.99697	2.51360	2.67650
Most Extreme Differences	Absolute	.097	.157	.139
	Positive	.097	.124	.111
	Negative	-.096	-.157	-.139
Kolmogorov-Smirnov Z		.652	1.051	.934
Asymp. Sig. (2-tailed)		.788	.219	.348

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21

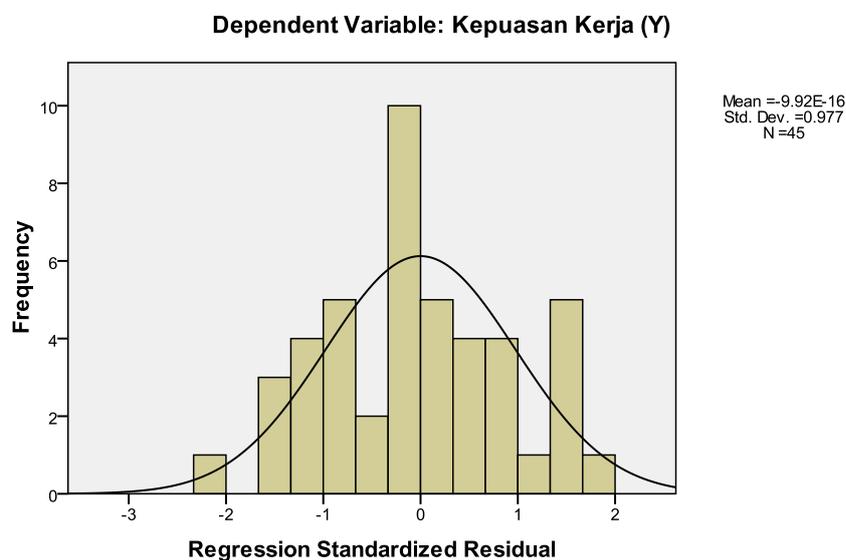
Berdasarkan tabel *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* di atas dapat diketahui nilai statistik *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,788 (kompensasi), 0,219 (pengembangan karir) dan 0,348 (kepuasan kerja). Karena nilai statistik *Kolmogorov-Smirnov* > taraf signifikan (α) 0,05 hasilnya adalah 0,788 (X_1), 0,219 (X_2) dan 0,348 (Y) > 0,05 dapat disimpulkan yaitu nilai residual dari uji normalitas secara normal karena nilai signifikansinya lebih besar dari 5% maka uji asumsi klasik normalitas terpenuhi atau berdistribusi normal.

Sedangkan untuk kurva uji normalitas dengan menggunakan grafik histogram adalah sebagai berikut :

Gambar 4.3

Uji Normalitas Histogram

Histogram



Berdasarkan grafik uji normalitas pada kurva Normal *Histogram* didapat bahwa model berbentuk lonceng maka uji normalitas berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antar variabel. Salah satunya adalah dengan cara melihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terikatnya seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.43
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi (X1)	.896	1.116
	Pengembangan Karir (X2)	.896	1.116

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 21

Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan pada VIF menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel dalam model regresi tersebut.

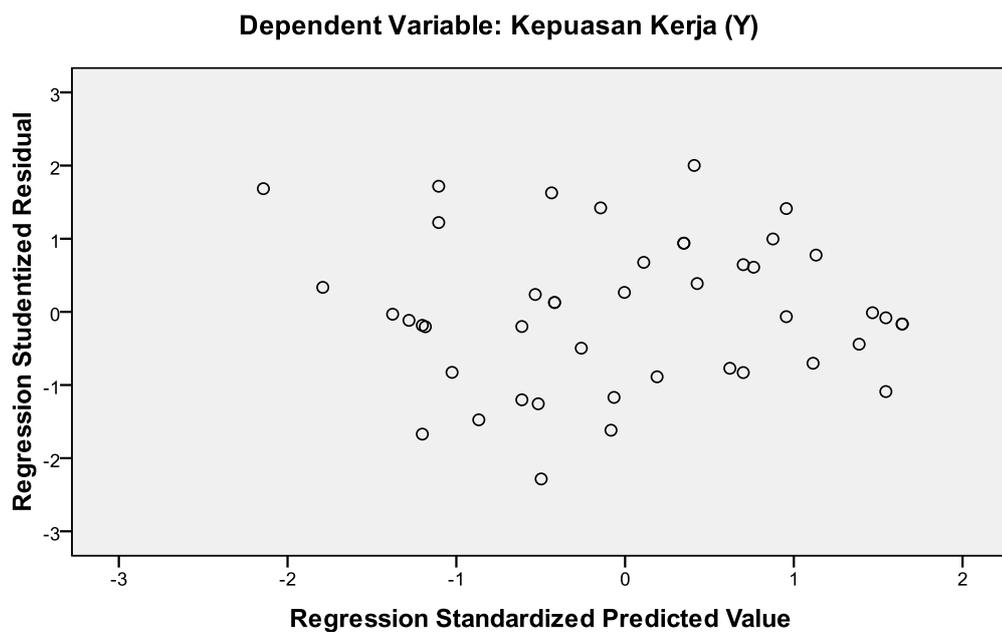
c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya, dengan asumsi jika ada pola tertentu

seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas dan jika tidak pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas,

Gambar 4,4
Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Sumber : Olah Data SPSS 21

Berdasarkan pada gambar tersebut di atas maka uji Heteroskedastisitas dihasilkan adalah tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Berganda

Selanjutnya untuk mengetahui prediksi antara variabel *independent* yaitu kompensasi dan pengembangan karir terhadap variabel dependent yaitu kepuasan kerja dengan menggunakan bantuan program SPSS 210, dihasilkan output koefisien regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 4.44
Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.220	4.685		1.968	.056
	Kompensasi (X1)	.445	.110	.499	4.031	.000
	Pengembangan Karir (X2)	.307	.132	.288	2.332	.025

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Olah Data SPSS 21

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dibentuk persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 9,220 + 0,445 X_1 + 0,307 X_2$$

Berdasarkan persamaan garis regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Harga koefisien konstanta = 9,220 hal ini berarti jika nilai dari kompensasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) sama dengan nol, maka tingkat atau besarnya kepuasan kerja (Y) sebesar 9,220%,
2. Harga koefisien $b_1 = 0,445$ berarti bahwa, apabila nilai X_1 (Kompensasi) mengalami kenaikan sebesar 1%, sementara variabel

independen lainnya bersifat tetap, maka tingkat variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,445%,

3. Harga koefisien $b_2 = 0,307$, Hal ini menerangkan bahwa, apabila nilai X_2 (Pengembangan karir) mengalami kenaikan sebesar 1%, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka tingkat variabel Y (kinerja kerja) mengalami kenaikan sebesar 0,307%,

5. Uji Korelasi Parsial

a. Hubungan Kompensasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) Bagian Logistik

Koefisien korelasi parsial yaitu derajat atau tingkat hubungan antara dua variabel diukur dengan indeks korelasi, dalam pengukurannya menggunakan perhitungan SPSS 21 koefisien korelasi parsial antara kompensasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) Bagian Logistik dengan asumsi bahwa pengembangan karir (X_2) dianggap konstan atau tetap maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.45
Koefisien Korelasi Parsial
Kompensasi (X_1) dan Kepuasan kerja (Y)

Correlations			Kompensasi (X1)	Kepuasan Kerja (Y)
Control Variables				
Pengembangan Karir (X2)	Kompensasi (X1)	Correlation	1.000	.528
		Significance (2-tailed)	.	.000
		df	0	42
	Kepuasan Kerja (Y)	Correlation	.528	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		df	42	0

Sumber : Olah Data SPSS 21

Jika dilihat dari hasil perhitungan antara koefisien korelasi parsial variabel kompensasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) Bagian Logistik sedangkan pengembangan karir (X_2) sebagai variabel kontrol maka diperoleh nilai korelasi sebesar 0,528 pada tabel interpretasi koefisien korelasi angka ini berada pada posisi rentang antara 0,40 – 0,599 dan mempunyai tingkat kontribusi hubungan yang sedang, artinya nilai kompensasi semakin naik maka kepuasan kerja akan semakin naik.

b. Hubungan Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Bagian Logistik

Koefisien korelasi parsial yaitu derajat atau tingkat hubungan antara dua variabel diukur dengan indeks korelasi, dalam pengukurannya menggunakan perhitungan SPSS 21 koefisien Korelasi Parsial antara pengembangan karir (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) Bagian Logistik dengan asumsi bahwa kompensasi (X_1) dianggap konstan atau tetap maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.46
Koefisien Korelasi Parsial
Pengembangan karir (X_2) dan Kepuasan kerja (Y)

Correlations			Kepuasan Kerja (Y)	Pengembangan Karir (X2)
Control Variables				
Kompensasi (X1)	Kepuasan Kerja (Y)	Correlation	1.000	.339
		Significance (2-tailed)	.	.025
		df	0	42
Pengembangan Karir (X2)		Correlation	.339	1.000
		Significance (2-tailed)	.025	.
		df	42	0

Sumber : Olah Data SPSS 21

Jika dilihat dari hasil perhitungan antara koefisien korelasi parsial variabel pengembangan karir (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) Bagian Logistik sedangkan kompensasi sebagai variabel kontrol maka diperoleh nilai korelasi sebesar 0,339 pada tabel interpretasi koefisien korelasi angka ini berada pada posisi rentang antara 0,20 – 0,399 dan mempunyai tingkat kontribusi hubungan yang rendah, artinya nilai pengembangan karir semakin menurun maka kepuasan kerja akan menurun pula

6. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan berapa persen dari variasi (naik turunnya) variabel *dependent* dapat diterangkan atau dijelaskan oleh variasi variabel independen, Koefisien determinasi merupakan dari koefisien korelasi dan dinyatakan dalam bentuk persen.

Tabel 4.47
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652 ^a	.424	.397	2.07824

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Kompensasi (X1)

Sumber : Olah Data SPSS 21

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai koefisien determinasi berganda (R^2) *adjusted r Square* sebesar 0,424. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kompensasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) mempengaruhi sebesar 42,4% terhadap kepuasan kerja (Y) Bagian Logistik sedangkan sisanya sebesar 57,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

7. Uji Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis 1

1. Kriteria Pengujian Hipotesis

$H_0: \beta_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja (Y) Bagian Logistik pada PT Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang .

$H_1: \beta_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja (Y) Bagian Logistik pada PT Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang .

2. Menentukan taraf nyata

Taraf nyata (α) yang digunakan adalah 5% atau 0,05

3. Kriteria pengambilan keputusan

Untuk menguji signifikansi apakah hipotesis yang ditetapkan semula diterima atau ditolak, dengan cara membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Hasil yang didapatkan dari SPSS versi 21 memberikan t_{hitung} untuk variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja (Y) Bagian Logistik pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.48
Uji t
Pengaruh Kompensasi (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.220	4.685		1.968	.056
Kompensasi (X ₁)	.445	.110	.499	4.031	.000
Pengembangan Karir (X ₂)	.307	.132	.288	2.332	.025

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Olah Data SPSS 21

Berdasarkan hasil output di atas, maka dapat diketahui apakah sebenarnya kompensasi (X₁) mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) Bagian Logistik dan hasil perhitungan yang didapat adalah dk n-2 (45-2 = 43) maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,017 sedangkan t_{hitung} sebesar 4,031 maka kompensasi (X₁) terhadap kepuasan kerja (Y) Bagian Logistik dalam uji t, didapat hasil t_{hitung} > t_{tabel} (4,031 > 2,017) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (0,000 < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X₁) terhadap kepuasan kerja (Y) Bagian Logistik pada PT Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang

b. Pengujian Hipotesis 2

1. Kriteria pengujian hipotesis

H₀: β₂ = 0, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari pengembangan karir terhadap kepuasan kerja (Y) Bagian Logistik pada PT Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang .

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan dari pengembangan karir terhadap kepuasan kerja (Y) Bagian Logistik pada PT Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang .

2. Menentukan taraf nyata

Taraf nyata (α) yang digunakan adalah 5% atau 0,05

3. Kriteria pengambilan keputusan

Untuk menguji signifikansi apakah hipotesis yang ditetapkan semula diterima atau ditolak, dengan cara membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Hasil yang didapatkan dari SPSS versi 21 memberikan t_{hitung} untuk variabel pengembangan karir (X_2) dan kepuasan kerja (Y) pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.49
Uji t
Pengaruh Pengembangan Karir (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.220	4.685		1.968	.056
	Kompensasi (X1)	.445	.110	.499	4.031	.000
	Pengembangan Karir (X2)	.307	.132	.288	2.332	.025

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Olah Data SPSS 21

Berdasarkan hasil output di atas, maka dapat diketahui apakah sebenarnya pengembangan karir (X_2) mempunyai pengaruh terhadap

kepuasan kerja (Y) Bagian Logistik dan hasil perhitungan yang didapat adalah $dk\ n-2$ ($45-2 = 43$) maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,017 sedangkan t_{hitung} 0,332 maka pengembangan karir (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) Bagian Logistik dalam uji t, didapat hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,332 > 2,017$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,025 ($0,025 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) Bagian Logistik pada PT Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang .

c. Pengujian Hipotesis 3

1. Kriteria pengujian hipotesis

$H_0: \beta_1: \beta_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja (Y) Bagian Logistik pada PT Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang.

$H_1: \beta_1: \beta_2 \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan dari kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja (Y) Bagian Logistik pada PT Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang.

2. Kriteria Pengambilan Keputusan

Dalam uji F untuk membuktikan apakah variabel kompensasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) Bagian Logistik, maka dilakukan uji F

Tabel 4.50
Uji F
Pengaruh Kompensasi (X₁) dan Pengembangan Karir (X₂)
terhadap Kepuasan Kerja (Y)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	133.798	2	66.899	15.489	.000 ^a
	Residual	181.402	42	4.319		
	Total	315.200	44			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X₂), Kompensasi (X₁)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber : Olah Data SPSS 21

Setelah pengujian dilakukan diperoleh $F_{hitung} = 15,489$ sedangkan nilai F_{tabel} ($df = n-k-1 = 45-2-1= 42$) sebesar 3,220 dengan taraf nyata sebesar 0,05, $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,489 > 3,220$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X₁) dan pengembangan karir (X₂) terhadap kepuasan kerja (Y) Bagian Logistik pada PT Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X₁) terhadap kepuasan kerja (Y) Bagian Logistik pada PT Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang dalam uji t, didapat hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,031 > 2,017$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X₁) terhadap kepuasan kerja (Y) Bagian Logistik pada PT Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang sedangkan nilai korelasi sebesar 0,528 pada tabel interpretasi koefisien korelasi angka ini berada tingkat kontribusi

hubungan yang kuat, artinya nilai kompensasi (X_1) semakin naik maka kepuasan kerja (Y) akan semakin naik.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) Bagian Logistik pada PT Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang dalam uji t, didapat hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,332 > 2,017$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) Bagian Logistik pada PT Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang sedangkan nilai korelasi sebesar 0,339 dan mempunyai tingkat kontribusi hubungan yang rendah, artinya nilai pengembangan karir semakin meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat pula

Terdapat pengaruh antara kompensasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) Bagian Logistik pada PT Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang dengan keputusan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,489 > 3,220$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) Bagian Logistik pada PT Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang .

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab terdahulu, maka diperoleh beberapa kesimpulan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) Bagian Logistik pada PT Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang dalam uji t, didapat hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,031 > 2,017$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) Bagian Logistik pada PT Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang sedangkan nilai korelasi sebesar 0,528 dan mempunyai tingkat pengaruh yang sedang, artinya nilai kompensasi (X_1) semakin meningkat maka kepuasan kerja (Y) akan semakin meningkat. Berdasarkan skala pengukuran pada setiap butir kuesioner maka diperoleh penilaian terhadap butir kuesioner dari seluruhnya memperoleh rata-rata 196,13 dengan skala pengukuran pada skala 189-224 pada kategori **sangat baik**.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) Bagian Logistik pada PT Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang dalam uji t, didapat hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($0,332 > 2,017$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) Bagian Logistik

pada PT Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang sedangkan nilai korelasi sebesar 0,339 dan mempunyai tingkat kontribusi hubungan yang rendah, artinya nilai pengembangan karir semakin menurun maka kepuasan kerja akan menurun pula. Berdasarkan skala pengukuran pada setiap butir kuesioner maka diperoleh penilaian terhadap butir kuesioner dari seluruhnya memperoleh rata-rata 203,57 dengan skala pengukuran pada skala 168–199 pada kategori **sangat baik**.

3. Terdapat pengaruh antara kompensasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) Bagian Logistik pada PT Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang dengan keputusan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,489 > 3,220$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) Bagian Logistik pada PT Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang . Berdasarkan skala pengukuran pada setiap butir kuesioner maka diperoleh penilaian terhadap butir kuesioner dari seluruhnya memperoleh rata-rata 193,88 dengan skala pengukuran pada skala 189-224 pada kategori **sangat baik**.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat untuk mencapai hasil yang baik, maka kebijaksanaan yang ditetapkan harus lebih disempurnakan sehingga mengarah kepada perbaikan kualitas maupun kuantitas pada instansi PT Paragon *Technology and Innovation* di Tangerang. Adapun saran yang diajukan penulis antara lain:

1. Untuk Manajemen

- a. Untuk manajemen berdasarkan dari semua data deskriptif dimensi rata-ratanya sangat baik, adapun paling terkecil rata-ratanya 193.7 pada dimensi kompensasi langsung dengan demikian perlu mendapatkan perhatian untuk meningkatkan kinerja khususnya untuk meningkatkan gaji atau upah
- b. Untuk manajemen berdasarkan dari semua data deskriptif dimensi rata-ratanya sangat baik, adapun paling terkecil rata-ratanya 199.3 pada dimensi pengembangan karir individu demikian perlu mendapatkan perhatian untuk meningkatkan prestasi kerja (*job performance*), jaringan kerja (*net working*) dan kesetiaan pada Organisasi (*organizational loyalty*)
- c. Untuk manajemen berdasarkan dari semua data deskriptif dimensi rata-ratanya sangat baik, adapun paling terkecil rata-ratanya 189 pada dimensi pekerjaan itu sendiri demikian perlu mendapatkan perhatian untuk meningkatkan tanggungjawab dan kreativitas

2. Untuk Pihak Lain

Selanjutnya kepada para peneliti lainnya atau pihak-pihak tertentu yang terkait serta tertarik mengembangkan hasil penelitian ini secara lebih mendalam, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian awal atau sebagai masukan untuk bahan pertimbangan lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber : Buku-Buku

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Fillipo, Bambang, 2011. *Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Sulita
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2013. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Sun.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mondy, R.Wayne, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, Edisi Kesepuluh, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Noor, Juliansyah, 2013. *Penelitian Ilmu manajemen, Tinjauan Filosofi dan Praktis*. Cetakan ke – 1. Jakarta: Kencana
- Nurjaman, Kadar. 2014. *Manajemen Personalialia*. Bandung : CV Pustaka Setia
- Priansa, D.J. 2016. *Perancangan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : Rajawali Pers
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Grafindo Persada
- Simamora, Henry, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Sumber : Jurnal Penelitian

Gunawan, Andri. 2017. *Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Rumah Sakit Bina Kasih Pekanbaru*. JOM Fekon Volume 4 Nomor 1

Khaeron, M. 2017. *Motivasi, Pengembangan Karir Dan Iklim Organisasi Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Sebuah Tinjauan Teori)*. Jurnal Analisis Manajemen Vol. 4 No. 1

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)*. *Students' Journal of Accounting and Banking*. Volume 1 Nomor 1

Tambengi, Kevin F.S., Kojo, Christoffel dan Rumokoy, Farlane S. 2016. *Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk*. Witel Sulut. Jurnal EMBA. Volume 4 Nomor 4

Veriyani, Rani dan Prasetio, Arif Partono. 2018. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Soljer Abadi*. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen Ekonomi & Akuntansi). Volume 2 Nomor 2

Lampiran - lampiran

PENGANTAR KUISIONER

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/i

PT. Paragon *Technology And Innovation*

Di

Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian dalam penyusunan Skripsi di STIE Prima Graha Serang. Penulis bermaksud mengadakan penelitian dengan mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner dengan judul skripsi penulis yaitu mengenai **“PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN LOGISTIK PADA PT PARAGON TECHNOLOGY AND INNOVATION DI JATAKE TANGERANG”**

Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan keterangan yang diperlukan melalui kuisisioner yang penulis buat.

Semua jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i berikan merupakan keterangan yang sangat berharga sebagai bahan penelitian yang sedang penulis laksanakan.

Atas perhati dan kerjasamanya, penulis sampaikan terima kasih.

Serang, Juli 2020

Penulis

KARAKTERISTIK RESPONDEN

No. Responden

1. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
2. Pendidikan Terakhir : SMA D3 S1 S2
3. Usia/Umur :

Petunjuk Pengisian

1. Bacalah dengan petunjuk pengisian sebelum mengisi jawaban
2. Berilah tanda ceklis (\surd) pada jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu/Saudara/I,
3. Jawaban yang diberikan oleh Bapak/Ibu/Saudara/I, tidak akan berpengaruh terhadap hubungan kerja dengan organisasi Bapak/Ibu/Saudara/I bekerja.
4. Mohon pernyataan diisi seluruhnya dengan ketentuan sebagai berikut :
SS : Sangat Setuju (5)
S : Setuju (4)
R : Ragu (3)
TS : Tidak Setuju (2)
STS : Sangat Tidak Setuju (1)
5. Apabila ada pernyataan yang kurang dimengerti, dapat dipertanyakan

I. Pernyataan mengenai Kompensasi (X₁)

Bagaimana menurut Saudara tentang :

NO.	URAIAN PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Instansi tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan					
2	Insentif diberikan sesuai dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan					
3	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya di bagian ini					
4	Instansi akan memberikan komisi kepada karyawan					
5	Instansi memberikan penghargaan (dalam bentuk uang, barang, dll) apabila para karyawan berkinerja dengan baik					
6	Instansi memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan					
7	Setiap satu tahun sekali Instansi ini mengadakan even liburan khusus buat karyawan dan keluarganya					
8	Instansi memberikan waktu cuti kepada karyawan sesuai dengan lamanya bekerja					

II. Pernyataan mengenai Pengembangan Karir (X₂)

Bagaimana menurut Saudara tentang :

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Prestasi kerja karyawan sangat diutamakan demi pengembangan karirnya					
2	Dalam pengembangan karir seorang karyawan dituntut mempunyai jaringan kerja yang banyak					
3	Kesetiaan dalam organisasi sangat menentukan dalam pengembangan karir					
4	Pelatihan dan pengembangan yang diberikan Instansi kepada karyawan dituntut agar pengembangan karirnya meningkat					
5	Faktor pengalaman sangat mendukung dalam pengembangan karir seorang karyawan					
6	Seorang karyawan dalam pengembangan karir diharuskan direncanakan demi kelangsungan karirnya					
7	Informasi sesama karyawan dalam pekerjaan sangat ditentukan demi pengembangan karirnya					

III. Pernyataan mengenai Kepuasan Kerja (Y)

Bagaimana menurut Saudara tentang :

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Gaji atau upah yang anda terima diberikan tepat waktu dan dapat mencukupi kebutuhan					
2	Wewenang dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada Anda membuat Anda bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan Anda					
3	Karyawan sebaiknya melakukan hal-hal kreatif untuk mendukung penyelesaian setiap tugas yang diberikan.					
4	Instansi tempat saya bekerja, memberikan kesempatan bagi karyawan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya.					
5	Instansi tempat saya bekerja, memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi					
6	Karyawan sebaiknya membina hubungan kerjasama yang harmonis baik dengan pimpinan maupun sesama rekan kerja.					
7	Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan mempunyai hubungan kerja fungsional dengan karyawan lain					
8	Sesama karyawan di tempat saya bekerja senantiasa menjalin komunikasi yang terbuka dalam menjalankan tugasnya.					

LAMPIRAN HASIL PENYEBARAN KUESIONER

HASIL PENYEBARAN KUESIONER VARIABEL KOMPENSASI (X_i)

No Resp	L/P	Umur	1	2	3	4	5	6	7	8	Jml
1	L	31	4	4	3	4	3	4	4	3	29
2	L	36	5	5	4	5	5	4	3	5	36
3	L	32	3	5	4	5	5	4	4	3	33
4	L	33	5	5	4	4	5	4	5	5	37
5	L	35	3	4	5	5	4	3	4	5	33
6	L	37	5	5	4	5	5	5	5	5	39
7	L	35	5	5	4	5	5	5	5	5	39
8	L	38	5	5	5	5	4	5	5	5	39
9	L	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	L	32	5	5	5	5	4	5	3	5	37
11	L	31	3	5	3	3	3	5	5	5	32
12	L	36	5	5	4	5	5	5	4	5	38
13	L	39	3	5	4	3	5	4	4	4	32
14	L	34	5	5	5	5	5	4	4	3	36
15	L	33	3	4	3	5	4	4	4	4	31
16	L	28	3	4	5	5	5	5	4	4	35
17	L	30	3	5	3	4	3	4	3	4	29
18	L	35	4	4	5	5	5	5	5	4	37
19	L	36	4	4	5	3	5	5	5	4	35
20	L	45	4	4	4	5	5	5	4	5	36
21	L	29	5	5	5	3	4	4	4	4	34
22	L	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
23	L	31	3	5	5	5	4	4	4	5	35
24	L	35	5	5	4	5	5	4	4	5	37
25	L	38	3	4	3	5	4	5	4	4	32
26	L	34	4	5	4	4	4	4	3	4	32
27	L	42	5	4	4	3	5	5	5	4	35
28	L	25	4	4	4	4	5	5	5	4	35
29	L	37	5	5	5	5	5	5	4	5	39
30	L	31	5	5	4	3	4	5	4	4	34
31	L	34	4	5	5	5	5	5	5	5	39
32	L	33	4	3	5	3	5	4	4	5	33
33	L	33	4	5	5	4	5	5	4	4	36
34	P	29	4	3	4	4	4	4	3	4	30
35	P	37	4	4	4	4	5	5	5	4	35
36	P	40	4	4	4	5	5	5	5	4	36
37	P	30	3	5	3	4	4	4	4	5	32
38	P	32	4	4	4	4	3	4	4	4	31
39	P	35	4	5	4	4	4	5	5	5	36
40	P	27	4	5	4	4	4	4	4	4	33
41	L	25	4	3	3	4	4	5	5	4	32
42	L	37	3	4	5	4	4	5	5	4	34
43	L	31	4	3	4	5	3	5	4	3	31
44	L	34	5	4	5	5	4	4	5	4	36
45	L	33	5	5	5	4	5	5	5	5	39

**HASIL PENYEBARAN KUESIONER
VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X₂)**

No Resp	L/P	Umur	1	2	3	4	5	6	7	Jml
1	L	31	5	4	4	4	5	4	4	30
2	L	36	5	4	3	5	5	5	5	32
3	L	32	4	5	3	5	5	5	5	32
4	L	33	5	4	5	5	5	5	5	34
5	L	35	5	5	5	5	5	5	5	35
6	L	37	5	5	5	5	5	5	5	35
7	L	35	4	5	5	5	5	5	5	34
8	L	38	5	5	5	5	5	5	5	35
9	L	40	5	5	3	5	5	5	5	33
10	L	32	5	5	5	5	5	5	5	35
11	L	31	3	5	5	5	3	3	5	29
12	L	36	5	5	5	5	5	5	5	35
13	L	39	4	4	3	5	3	5	4	28
14	L	34	3	4	5	5	5	5	5	32
15	L	33	5	4	5	4	5	4	4	31
16	L	28	3	5	4	5	4	3	4	28
17	L	30	4	4	4	4	3	5	4	28
18	L	35	5	5	5	4	5	5	5	34
19	L	36	4	5	4	3	5	4	5	30
20	L	45	5	5	4	5	5	5	5	34
21	L	29	5	4	4	5	3	5	4	30
22	L	40	5	5	4	4	5	5	5	33
23	L	31	5	5	5	5	5	5	5	35
24	L	35	5	4	3	5	4	5	5	31
25	L	38	5	5	5	5	5	5	5	35
26	L	34	4	5	4	5	5	5	5	33
27	L	42	5	5	4	4	5	4	4	31
28	L	25	4	3	3	4	5	5	4	28
29	L	37	3	4	5	4	5	5	4	30
30	L	31	4	3	4	5	5	4	3	28
31	L	34	5	4	5	5	4	5	4	32
32	L	33	5	5	5	4	5	5	5	34
33	L	33	5	5	5	5	5	5	5	35
34	P	29	4	4	5	5	4	5	5	32
35	P	37	5	3	4	4	5	3	5	29
36	P	40	3	4	5	3	4	4	4	27
37	P	30	4	5	4	4	4	4	4	29
38	P	32	4	5	4	4	4	5	5	31
39	P	35	4	4	5	4	4	5	4	30
40	P	27	5	4	4	5	5	5	4	32
41	L	25	4	4	4	4	5	5	4	30
42	L	37	5	5	5	5	5	4	5	34
43	L	31	5	5	4	3	5	4	4	30
44	L	34	4	5	5	5	5	5	5	34
45	L	33	4	3	5	3	4	4	5	28

**HASIL PENYEBARAN KUESIONER
VARIABEL KEPUASAN KERJA (Y)**

No Resp	L/P	Umur	1	2	3	4	5	6	7	8	Jml
1	L	31	5	4	4	5	3	4	3	4	32
2	L	36	4	4	5	4	5	5	5	5	37
3	L	32	5	3	4	5	4	4	5	4	34
4	L	33	4	4	4	5	4	5	5	5	36
5	L	35	4	4	4	5	5	5	4	5	36
6	L	37	5	4	5	4	5	5	5	4	37
7	L	35	5	4	5	5	5	5	4	4	37
8	L	38	5	5	5	4	4	5	4	5	37
9	L	40	4	5	4	4	4	4	5	5	35
10	L	32	5	4	5	4	5	5	5	5	38
11	L	31	5	3	4	3	4	5	4	4	32
12	L	36	5	4	5	4	4	5	4	5	36
13	L	39	4	3	4	4	4	4	5	4	32
14	L	34	5	5	5	4	5	5	4	4	37
15	L	33	5	5	4	3	4	5	5	4	35
16	L	28	4	4	5	4	4	5	4	3	33
17	L	30	4	4	4	4	4	4	5	5	34
18	L	35	5	5	5	4	5	5	5	5	39
19	L	36	4	5	4	3	4	5	4	4	33
20	L	45	4	5	4	4	5	4	4	4	34
21	L	29	5	4	3	4	4	3	4	4	31
22	L	40	5	4	4	5	5	5	5	4	37
23	L	31	5	3	4	4	5	4	4	5	34
24	L	35	5	5	5	5	4	4	4	4	36
25	L	38	4	5	5	4	4	5	5	5	37
26	L	34	3	4	4	3	3	3	4	5	29
27	L	42	4	4	4	4	4	4	3	4	31
28	L	25	4	4	3	4	4	4	4	4	31
29	L	37	5	5	4	4	5	5	4	5	37
30	L	31	5	4	3	4	3	4	3	4	30
31	L	34	5	4	4	5	4	5	4	4	35
32	L	33	4	3	4	4	5	4	4	4	32
33	L	33	3	5	5	5	5	5	5	5	38
34	P	29	4	5	4	4	4	4	3	4	32
35	P	37	5	4	5	5	4	5	5	4	37
36	P	40	4	5	4	5	4	4	4	4	34
37	P	30	3	4	4	4	3	4	3	4	29
38	P	32	4	4	5	5	4	5	5	4	36
39	P	35	4	4	4	5	4	5	5	4	35
40	P	27	5	4	3	5	4	4	4	5	34
41	L	25	4	3	4	3	3	4	5	5	31
42	L	37	3	4	3	4	5	4	5	5	33
43	L	31	4	3	4	3	4	5	5	4	32
44	L	34	5	4	5	4	5	5	4	5	37
45	L	33	5	5	5	5	5	4	5	5	39

REKAPITULASIDATA PENELITIAN									
NO	X ₁	X ₂	Y	X ₁ ²	X ₂ ²	Y ²	X ₁ ·Y	X ₂ Y	X ₁ ·X ₂ ·Y
1	29	30	32	841	900	1024	928	960	27840
2	36	32	37	1296	1024	1369	1332	1184	42624
3	33	32	34	1089	1024	1156	1122	1088	35904
4	37	34	36	1369	1156	1296	1332	1224	45288
5	33	35	36	1089	1225	1296	1188	1260	41580
6	39	35	37	1521	1225	1369	1443	1295	50505
7	39	34	37	1521	1156	1369	1443	1258	49062
8	39	35	37	1521	1225	1369	1443	1295	50505
9	40	33	35	1600	1089	1225	1400	1155	46200
10	37	35	38	1369	1225	1444	1406	1330	49210
11	32	29	32	1024	841	1024	1024	928	29696
12	38	35	36	1444	1225	1296	1368	1260	47880
13	32	28	32	1024	784	1024	1024	896	28672
14	36	32	37	1296	1024	1369	1332	1184	42624
15	31	31	35	961	961	1225	1085	1085	33635
16	35	28	33	1225	784	1089	1155	924	32340
17	29	28	34	841	784	1156	986	952	27608
18	37	34	39	1369	1156	1521	1443	1326	49062
19	35	30	33	1225	900	1089	1155	990	34650
20	36	34	34	1296	1156	1156	1224	1156	41616
21	34	30	31	1156	900	961	1054	930	31620
22	40	33	37	1600	1089	1369	1480	1221	48840
23	35	35	34	1225	1225	1156	1190	1190	41650
24	37	31	36	1369	961	1296	1332	1116	41292
25	32	35	37	1024	1225	1369	1184	1295	41440
26	32	33	29	1024	1089	841	928	957	30624
27	35	31	31	1225	961	961	1085	961	33635
28	35	28	31	1225	784	961	1085	868	30380
29	39	30	37	1521	900	1369	1443	1110	43290
30	34	28	30	1156	784	900	1020	840	28560
31	39	32	35	1521	1024	1225	1365	1120	43680
32	33	34	32	1089	1156	1024	1056	1088	35904
33	36	35	38	1296	1225	1444	1368	1330	47880
34	30	32	32	900	1024	1024	960	1024	30720
35	35	29	37	1225	841	1369	1295	1073	37555
36	36	27	34	1296	729	1156	1224	918	33048
37	32	29	29	1024	841	841	928	841	26912
38	31	31	36	961	961	1296	1116	1116	34596
39	36	30	35	1296	900	1225	1260	1050	37800
40	33	32	34	1089	1024	1156	1122	1088	35904
41	32	30	31	1024	900	961	992	930	29760
42	34	34	33	1156	1156	1089	1122	1122	38148
43	31	30	32	961	900	1024	992	960	29760
44	36	34	37	1296	1156	1369	1332	1258	45288
45	39	28	39	1521	784	1521	1521	1092	42588
JML	1397	1269	1379	49143	40507	47809	48328	43886	1541831

LAMPIRAN OLAH DATA PENELITIAN

A. UJI VALIDITAS

1. VARIABEL KOMPENSASI (X₁)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Ket
P1	Pearson Correlation	1	.265	.346*	.111	.354*	.247	.179	.263	.654**
	Sig. (2-tailed)		.078	.020	.466	.017	.102	.240	.081	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P2	Pearson Correlation	.265	1	.127	.101	.185	-.014	-.043	.382**	.458**
	Sig. (2-tailed)	.078		.407	.510	.225	.927	.777	.010	.002
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P3	Pearson Correlation	.346*	.127	1	.176	.432**	.110	.171	.202	.601**
	Sig. (2-tailed)	.020	.407		.249	.003	.470	.262	.183	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P4	Pearson Correlation	.111	.101	.176	1	.188	.062	-.045	.157	.420**
	Sig. (2-tailed)	.466	.510	.249		.216	.685	.770	.303	.004
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P5	Pearson Correlation	.354*	.185	.432**	.188	1	.268	.300*	.268	.687**
	Sig. (2-tailed)	.017	.225	.003	.216		.075	.045	.076	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P6	Pearson Correlation	.247	-.014	.110	.062	.268	1	.512**	.136	.491**
	Sig. (2-tailed)	.102	.927	.470	.685	.075		.000	.372	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P7	Pearson Correlation	.179	-.043	.171	-.045	.300*	.512**	1	.159	.487**
	Sig. (2-tailed)	.240	.777	.262	.770	.045	.000		.296	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P8	Pearson Correlation	.263	.382**	.202	.157	.268	.136	.159	1	.578**
	Sig. (2-tailed)	.081	.010	.183	.303	.076	.372	.296		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Ket	Pearson Correlation	.654**	.458**	.601**	.420**	.687**	.491**	.487**	.578**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.004	.000	.001	.001	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. VARIABEL PENGEMBANGAN KARIR (X₂)

		Correlations							
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	Ket
P1	Pearson Correlation	1	.279	-.080	.115	.456**	.368*	.152	.585
	Sig. (2-tailed)		.055	.590	.438	.001	.010	.301	.122
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
P2	Pearson Correlation	.279	1	.122	.143	.309*	.256	.356*	.616
	Sig. (2-tailed)	.055		.409	.331	.032	.080	.013	.094
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
P3	Pearson Correlation	-.080	.122	1	.046	.050	-.059	.252	.412
	Sig. (2-tailed)	.590	.409		.754	.734	.690	.083	.302
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
P4	Pearson Correlation	.115	.143	.046	1	-.024	.255	.302*	.529
	Sig. (2-tailed)	.438	.331	.754		.871	.080	.037	.103
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
P5	Pearson Correlation	.456**	.309*	.050	-.024	1	.289*	.180	.561
	Sig. (2-tailed)	.001	.032	.734	.871		.046	.221	.054
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
P6	Pearson Correlation	.368*	.256	-.059	.255	.289*	1	.154	.545*
	Sig. (2-tailed)	.010	.080	.690	.080	.046		.296	.049
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
P7	Pearson Correlation	.152	.356*	.252	.302*	.180	.154	1	.671*
	Sig. (2-tailed)	.301	.013	.083	.037	.221	.296		.020
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
Ket	Pearson Correlation	.583	.616	.412	.529	.561	.545*	.671*	1
	Sig. (2-tailed)	.122	.094	.302	.103	.054	.049	.020	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. VARIABEL KEPUASAN KERJA (Y)

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Ket
P1 Pearson Correlation	1	-.044	.183	.167	.211	.225	-.024	.090	.411**
Sig. (2-tailed)		.766	.213	.257	.151	.123	.869	.544	.005
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P2 Pearson Correlation	-.044	1	.247	.130	.141	.133	-.075	-.041	.438**
Sig. (2-tailed)	.766		.091	.377	.338	.366	.612	.783	.003
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P3 Pearson Correlation	.183	.247	1	.132	.366*	.595**	.301*	.173	.696**
Sig. (2-tailed)	.213	.091		.371	.011	.000	.038	.241	.000
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P4 Pearson Correlation	.167	.130	.132	1	.172	.085	.031	-.079	.434**
Sig. (2-tailed)	.257	.377	.371		.242	.564	.835	.594	.003
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P5 Pearson Correlation	.211	.141	.366*	.172	1	.392**	.377**	.300*	.683**
Sig. (2-tailed)	.151	.338	.011	.242		.006	.008	.038	.000
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P6 Pearson Correlation	.225	.133	.595**	.085	.392**	1	.325*	.081	.660**
Sig. (2-tailed)	.123	.366	.000	.564	.006		.024	.585	.000
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P7 Pearson Correlation	-.024	-.075	.301*	.031	.377**	.325*	1	.265	.516**
Sig. (2-tailed)	.869	.612	.038	.835	.008	.024		.069	.000
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
P8 Pearson Correlation	.090	-.041	.173	-.079	.300*	.081	.265	1	.372*
Sig. (2-tailed)	.544	.783	.241	.594	.038	.585	.069		.012
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Ket Pearson Correlation	.411**	.438**	.696**	.434**	.683**	.660**	.516**	.372*	1
Sig. (2-tailed)	.005	.003	.000	.003	.000	.000	.000	.012	
N	45	45	45	45	45	45	45	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

B. UJI RELIABILITAS

1. VARIABEL KOMPENSASI (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.665	8

2. VARIABEL PENGEMBANGAN KARIR (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.622	7

3. VARIABEL KEPUASAN KERJA (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.626	8

C. UJI NORMALITAS

1. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

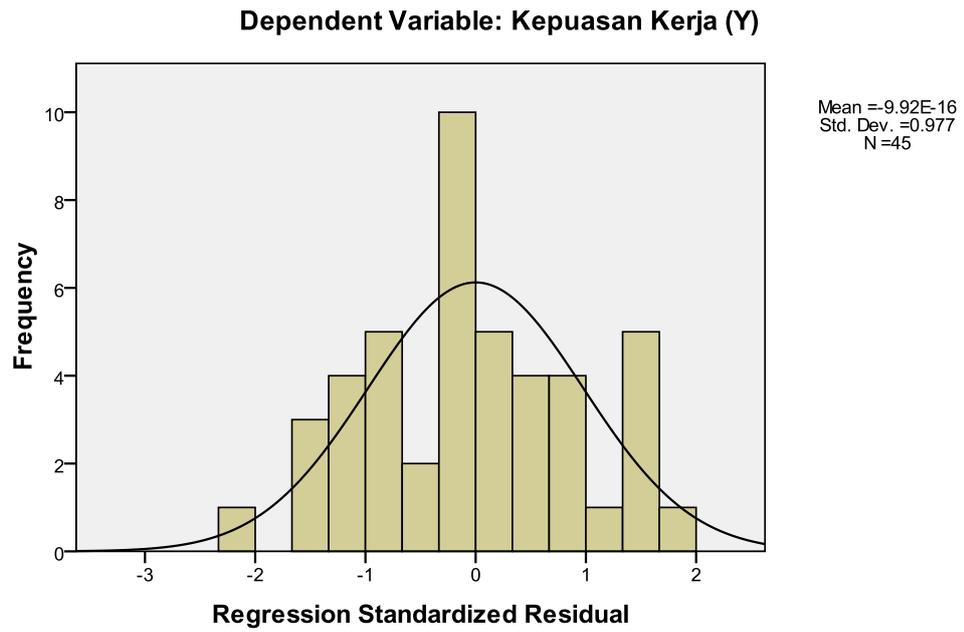
	Kompensasi (X ₁)	Pengembangan Karir (X ₂)	Kepuasan Kerja (Y)	
N	45	45	45	
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	34.8667	31.6667	34.4667
	Std. Deviation	2.99697	2.51360	2.67650
Most Extreme Differences	Absolute	.097	.157	.139
	Positive	.097	.124	.111
	Negative	-.096	-.157	-.139
Kolmogorov-Smirnov Z	.652	1.051	.934	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.788	.219	.348	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. UJI NORMALITAS HISTOGRAM

Histogram



D. UJI MULTIKOLINEARITAS

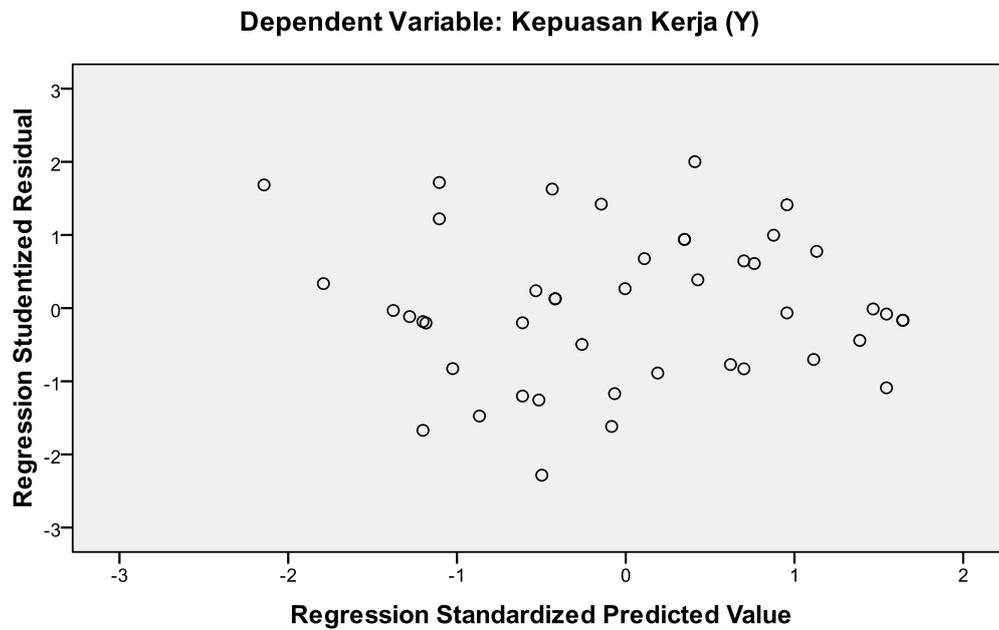
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi (X1)	.896	1.116
	Pengembangan Karir (X2)	.896	1.116

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

E. UJI HETEROKEDASTISITAS

Scatterplot



B. ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.220	4.685		1.968	.056
Kompensasi (X1)	.445	.110	.499	4.031	.000
Pengembangan Karir (X2)	.307	.132	.288	2.332	.025

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

F. ANALISIS KORELASI

1. KORELASI PARSIAL X_1 DENGAN Y, DENGAN ANGGAPAN BAHWA X_2 KONSTAN

Correlations

Control Variables			Kompensasi (X1)	Kepuasan Kerja (Y)
Pengembangan Karir (X2)	Kompensasi (X1)	Correlation	1.000	.528
		Significance (2-tailed)	.	.000
		df	0	42
Kepuasan Kerja (Y)	Kompensasi (X1)	Correlation	.528	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		df	42	0

2. KORELASI PARSIAL X_2 DENGAN Y, DENGAN ANGGAPAN BAHWA X_1 KONSTAN

Correlations

Control Variables			Kepuasan Kerja (Y)	Pengembangan Karir (X2)
Kompensasi (X1)	Kepuasan Kerja (Y)	Correlation	1.000	.339
		Significance (2-tailed)	.	.025
		df	0	42
Pengembangan Karir (X2)	Kepuasan Kerja (Y)	Correlation	.339	1.000
		Significance (2-tailed)	.025	.
		df	42	0

G. KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652 ^a	.424	.397	2.07824

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Kompensasi (X1)

H. UJI HIPOTESIS

1. HIPOTESIS KOMPENSASI (X₁) TERHADAP KEPUASAN KERJA (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.220	4.685		1.968	.056
	Kompensasi (X1)	.445	.110	.499	4.031	.000
	Pengembangan Karir (X2)	.307	.132	.288	2.332	.025

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

2. HIPOTESIS KOMITMEN ORGANSIASI (X₂) TERHADAP KEPUASAN KERJA (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.220	4.685		1.968	.056
	Kompensasi (X1)	.445	.110	.499	4.031	.000
	Pengembangan Karir (X2)	.307	.132	.288	2.332	.025

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

3. HIPOTESIS KOMPENSASI (X_1) DAN PENGEMBANGAN KARIR (X_2)
TERHADAP KEPUASAN KERJA (Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	133.798	2	66.899	15.489	.000 ^a
	Residual	181.402	42	4.319		
	Total	315.200	44			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

TABEL r (PRODUCT MOMENT)

N	Level of Significance			N	Level of Significance		
	10%	5%	1%		10%	5%	1%
3	0,988	0,997	1,000	43	0,254	0,301	0,389
4	0,900	0,950	0,990	44	0,251	0,297	0,384
5	0,805	0,878	0,959	45	0,248	0,294	0,380
6	0,729	0,811	0,917	46	0,246	0,291	0,376
7	0,669	0,754	0,875	47	0,243	0,288	0,372
8	0,621	0,707	0,834	48	0,240	0,285	0,368
9	0,582	0,666	0,798	49	0,238	0,282	0,365
10	0,549	0,632	0,765	50	0,235	0,279	0,361
11	0,521	0,602	0,735	51	0,233	0,276	0,358
12	0,497	0,576	0,708	52	0,231	0,273	0,354
13	0,476	0,553	0,684	53	0,228	0,271	0,351
14	0,458	0,532	0,661	54	0,226	0,268	0,348
15	0,441	0,514	0,641	55	0,224	0,266	0,345
16	0,426	0,497	0,623	56	0,222	0,263	0,341
17	0,412	0,482	0,606	57	0,220	0,261	0,339
18	0,400	0,468	0,590	58	0,218	0,259	0,336
19	0,389	0,456	0,575	59	0,216	0,256	0,333
20	0,378	0,444	0,561	60	0,214	0,254	0,330
21	0,369	0,433	0,549	61	0,213	0,252	0,327
22	0,360	0,423	0,537	62	0,211	0,250	0,325
23	0,352	0,413	0,526	63	0,209	0,248	0,322
24	0,344	0,404	0,515	64	0,207	0,246	0,320
25	0,337	0,396	0,505	65	0,206	0,244	0,317
26	0,330	0,388	0,496	66	0,204	0,242	0,315
27	0,323	0,381	0,487	67	0,203	0,240	0,313
28	0,317	0,374	0,479	68	0,201	0,239	0,310
29	0,311	0,367	0,471	69	0,200	0,237	0,308
30	0,306	0,361	0,463	70	0,198	0,235	0,306
31	0,301	0,355	0,456	71	0,197	0,234	0,304
32	0,296	0,349	0,449	72	0,195	0,232	0,302
33	0,291	0,344	0,442	73	0,194	0,230	0,300
34	0,287	0,339	0,436	74	0,193	0,229	0,298
35	0,283	0,334	0,430	75	0,191	0,227	0,296
36	0,279	0,329	0,424	76	0,190	0,226	0,294
37	0,275	0,325	0,418	77	0,189	0,224	0,292
38	0,271	0,320	0,413	78	0,188	0,223	0,290
39	0,267	0,316	0,408	79	0,186	0,221	0,288
40	0,264	0,312	0,403	80	0,185	0,220	0,286
41	0,260	0,308	0,398	81	0,184	0,219	0,285
42	0,257	0,304	0,393	82	0,183	0,217	0,283

NILAI-NILAI DALAM DISTRIBUSI t

df/ α	α untuk uji t dua pihak (two tail test)					
	0.50	0.20	0.10	0.05	0.02	0.01
	α untuk uji t satu pihak (one tail test)					
	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005
1	1.000	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657
2	0.816	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	0.765	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	0.741	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	0.727	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	0.718	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	0.711	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
12	0.695	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	0.694	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	0.692	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	0.691	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	0.690	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	0.689	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
38	0.681	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	0.681	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	0.681	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	0.681	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	0.680	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	0.680	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	0.680	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	0.680	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	0.680	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	0.680	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	0.680	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	0.680	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	0.679	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678

NILAI-NILAI DISTRIBUSI F ($\alpha=5\%$)

V₂ = dk penyebut	V₁ = dk pembilang					
	1	2	3	4	5	6
1	161.448	199.500	215.707	224.583	230.162	233.986
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.330
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687	3.581
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.318
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308

Nomor : 030/PRD& AK.1.2/STIE-PG/V/2020
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Observasi/ Pengumpulan data
Dalam rangka penyusunan Skripsi

Kepada Yth,
Pimpinan PT Paragon Technology and Innovation
Di
Tempat

Dipermaklumkan dengan hormat, bahwa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Prima Graha, dengan ini mengajukan permohonan untuk dapat kiranya menerima mahasiswa kami dengan data sebagai berikut :

Nama : Ana Muntaha
Jurusan : Manajemen
NIM : 0433081617086
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jenjang : S1 (Strata satu)

Untuk melaksanakan penelitian skripsi di instansi/perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.
Dengan judul :

“Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Paragon Technology and Innovation di Tangerang”

Pelaksanaan penelitian skripsi mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Prima Graha disesuaikan dengan jadwal yang ditentukan oleh instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Serang, 18 Mei 2020
Ketua Program Studi S1 Manajemen,



Rezty Arizta Putri, SAB., MM
NIDN. 0423039004
PRIMA GRAHA

Tembusan :

1. Yth. Ketua YPPG Serang;
2. Yth. Ketua;
3. Yth. Wakil Ketua I,II,III;
4. Arsip.

headoffice : JL. Ciledug Raya No. 10 RT. 018 RW.003, Ulujami, Kec. Pesanggrahan, Jakarta Selatan. 12250
p. [+62 21] 584 9070, 584 9077, 585 3883, 585 2494 f.[021] 585 2439 e. marketing@-cosmetics_com

factory 1 : Kawasan Industri Jatake Tangerang, Jl. Industri IV/4 Blok AG p. [+62 21] 590 4991, 593 04812, 592 5919, 592 5108. f. (021) 590 1881
factory 2 : Kawasan Industri Jatake Tangerang, Jl. Industri IV/18 Blok AF

SURAT KETERANGAN
NOMER: 527/SPK/HRP/I/V/2020

Sehubungan dengan surat yang diterima dari Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Prima Graha, nomor 030/PRD&AK.1.2/STIE-PG/V/2020, hal : Permohonan Observasi/ Pengumpulan Data Dalam Rangka Penyusunan Skripsi Tertanggal 20 Mei 2020, PT. *Paragon Technology And Innovation* dengan ini menerangkan nama mahasiswa dibawah ini :

Nama : Ana Muntaha
Program Studi : S1 Manajemen
NIM : 0433081617086
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jenjang : S1

Pada dasarnya kami dari pihak *PT Paragon Technology And Innovation* tidak merasa keberatan dan memberikan izin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melengkapi data penyusunan skripsi yang berjudul :

“PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN LOGISTIK PADA PT PARAGON TECHNOLOGY AND INNOVATION DI TANGERANG”.

Demikian surat keterangan dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tangerang, 20 Mei 2020

PT. *Paragon Technology And
Innovation*



Human Capital Management



Nomor : 044/PRD&AK.1.3.9/STIE-PG/I/2020
Lampiran : -
Perihal : **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

Assalamualaikum Wr. Wb.,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini atas nama Ketua Program Studi S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Prima Graha Serang, menerangkan bahwa mahasiswa/i di bawah ini :

Nama Lengkap : ANA MUNTAHA
NIM : 0433081617086
Program Pendidikan : Strata Satu (S1)
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : MSDM

Dibawah bimbingan dosen pembimbing skripsi.

Pembimbing I Rosa Yulistyardi, SE., MM

Pembimbing II Suhendri, S.Kom., MM

Demikian surat ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.
Wassalamualaikum Wr. Wb.

Serang, 17 Januari 2020
Ketua Program Studi
STIE Prima Graha,


Rezty Arizta Putri, SAB., MM
NIDN. 0423039004

Tembusan disampaikan kepada:

1. Yth. Ketua STIE Prima Graha;
2. Yth. Wakil Ketua I Bidang Akademik;
3. Yth. Wakil Ketua II Bidang Non Akademik;
4. Yang Bersangkutan.
5. Arsip.

PENGAJUAN JUDUL SKRIPSI ATAU TUGAS AKHIR

Konsentrasi: Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Perihal : Pengajuan Judul Skripsi atau Tugas Akhir
Kepada : Yth. Ketua Program Studi Manajemen
di tempat

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : ANA MUNTAHA
NIM : 0433081617086
Alamat : Jl Garuda Perumahan Taman Cimuncang Indah RT/RW : 005/015
Kec Serang Kota Serang
No. HP : 081911069225
IPK : 3.02/ SKS : 142 / Sisa SKS : 6
Program Studi : MANAJEMEN / Jenjang Pendidikan : STRATA 1 (S1)

Mengajukan Judul Skripsi atau Tugas Akhir pada semester: 8 Tahun Akademik 2020/2021 sebagai bahan pertimbangan, kami lampirkan fotokopi transkrip nilai sementara dan draft proposal skripsi/tugas akhir, dengan judul:

1. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT PARAGON TECHNOLOGY AND INNOVATION DI JATAKE TANGERANG
2. PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT PARAGON TECHNOLOGY AND INNOVATION DI JATAKE TANGERANG
3. PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT PARAGON TECHNOLOGY AND INNOVATION DI JATAKE TANGERANG

Demikian surat pengajuan ini kami buat untuk mendapatkan Persetujuan Judul Skripsi/Tugas Akhir dan mendapatkan Dosen Pembimbing.

Catatan:
Semua berkas dimasukan satu map berwarna:
1. Hijau untuk Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
2. Kuning untuk Konsentrasi Manajemen Keuangan (MKeu).

Serang, 14 Maret 2019

Hormat kami

(ANA MUNTAHA)

**BUKTI PENDAFTARAN
SEMINAR PROPOSAL
STIE PRIMA GRAHA**

**FORM
SEMINAR**

Yang bertandatangan dibawah ini menerangkan bahwa mahasiswa :

Nama : Ana Muntaha
N I M : 0433081617086
No. Hp : 081911069225
Program : S1 Manajemen

Benar-benar telah mendaftarkan diri untuk melaksanakan Seminar Proposal dan yang bersangkutan menyerahkan :

- () 2 bundel Fotokopi Seminar Proposal
- () Fotokopi Bebas Sidang (Bagian Keuangan)
- () Fotokopi Kartu Bimbingan
- () Fotokopi Lembar Pengesahan Seminar Proposal
- () Fotokopi Jurnal Pendukung Proposal (1 jurnal)

persyaratan administrasi dan akademik sesuai daftar formulir pendaftaran.

Yang menerima

fh
melan

Serang, 3 Juni 2020
Pendaftar

Ana
Ana. Muntaha,



SURAT KETERANGAN BEBAS PINJAM PUSTAKA

Nomor: 036 /PK. 1/10-UPG/VIII/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini, atas nama Kepala UPT Perpustakaan dan Arsip Universitas Primagraha, dengan ini:

MENERANGKAN

Nama : Ana Muntaha
NPM : 0433081617086
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM
Reguler : 1 (Satu)
Semester : VIII (Delapan)

Pada Tahun Akademik 2019/2020, yang tersebut namanya diatas dinyatakan telah memenuhi syarat bebas pustaka, tidak memiliki tanggungan dan atau peminjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota perpustakaan Universitas Primagraha.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Serang, 28 Agustus 2020
Pelaksana Perpustakaan dan Arsip


Bella Muhammad Anugrah, S.Pd

Tembusan:

1. Yth. Ketua YIPPI;
2. Arsip.



UNIVERSITAS PRIMAGRAHA PERPUSTAKAAN

Jl. Trip Jamaksari Blok A1 No. 1A Komplek Gria Gemilang Sakti Cinanggung 42111
Serang – Banten No. Telp/Fax : (0254) 216 217 website: www.primagraha.ac.id

KETERANGAN SERAH TERIMA SUMBANGAN BUKU

Nomor: ~~036~~/PK.1/UPG/VIII/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini atas nama Kepala UPT Perpustakaan dan Arsip Universitas Primagraha, dengan ini:

MENERANGKAN

Nama : Ana Muntaha
NPM : 0433081617086
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SDM
Reguler : 1 (Satu)
Semester : VIII (Delapan)

Telah menyerahkan bahan pustaka berupa buku untuk dijadikan syarat Wisuda pada Universitas Primagraha tahun 2020, diterima dalam keadaan baik/utuh, dengan judul sebagai berikut:

- Judul Buku** : Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Ed. 9
Pengarang : Imam Ghozali
Penerbit : Universitas Diponegoro
Tahun Terbit : 2018
Jumlah Halaman : 490 hlm
Jumlah : 1 (Satu)
- Judul Buku** : Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23
Pengarang : Imam Ghozali
Penerbit : Universitas Diponegoro
Tahun Terbit : 2018
Jumlah Halaman : 474 hlm
Jumlah : 1 (Satu)

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagai semestinya.

Serang, 28 Agustus 2020
Pelaksana UPT Perpustakaan dan Arsip

Bella Muhammad Anugrah, S.Pd

Tembusan:

1. Yth. Ketua YIPPI;
2. Arsip.

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI ATAU TUGAS AKHIR

Nama Lengkap : ANA MUNTAHA
 NIM : 0433081617086
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA (MSDM)
 Pembimbing Pertama : ROSA YULISTYARDI, MM
 Pembimbing Kedua : SUHENDRI, MM
 Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN
 KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA
 PT PARAGON TECHNOLOGY AND INNOVATION DI
 JATAKE TANGERANG

No	Tanggal	Materi Bimbingan	TTD	
			Pembimbing Pertama	Pembimbing Kedua
1.	14/03/2020	ACC Judul	/	
2	1/4/20	judul diperbaiki: tulisanya	/	
		Batasan masalah diperbaiki. (Dab 1).	/	
		Dab 11 - perbaiki lipatan skripsi.		
		- perbaiki masalah hrs, pakek		
		keasly..		
		- kerangka pakek diperbaiki		
	12/4/20	cek lipatan skripsi		
	8/5/20	- perbaiki teori dab 30-39		
		- Daftar pustaka		
	10/5/20	- hal 30 diperbaiki.		
		- hrs Amy cetak ulang.	/	
	12/5/20	kerangka hrs ada	/	
	2/6/20	sempulung	/	



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Ana Muntaha, Lahir di Serang pada tanggal 24 Agustus 1990, Agama Islam, Kewarganegaraan Indonesia, Alamat JL. Garuda Perumahan Taman Cimuncang Indah Blok F28 RT 005 RW 015 Kota Serang Provinsi Banten.

Penulis menyelesaikan pendidikan di Sekolah Dasar Negeri Cimuncang Cilik dan lulus pada tahun 2004, kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 3 Kota Serang dan lulus pada tahun 2017, kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMK Informatika Kota Serang dan lulus pada tahun 2010. Pada tahun 2016 melanjutkan studi strata-1 (S-1) Jurusan Manajemen, Kosentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Primagraha Kota Serang.

Data pengalaman bekerja :

- | | |
|---|-------------|
| 1. UNIVERSITAS SERANG RAYA
Sebagai Staff Administrasi Akademik | 2010 - 2013 |
| 2. PT. KINO CARE INDONESIA
Sebagai Operator Produksi | 2015 - 2015 |
| 3. PT. FAJAR PANGAN LESTARI
Sebagai Administrasi | 2016 - 2016 |
| 4. PT. JAYA ABADI GRANITAMA
Sebagai Operator Produksi | 2017 - 2017 |
| 5. PT. BLUE BIRD INDONESIA
Sebagai Driver | 2020 - 2020 |
| 6. PT. PARAGON TECHNOLOGY AND INNOVATION
Sebagai Produksi | 2020 - 2020 |