

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. ALUN ALUN INDONESIA KREASI

Laily Maghfiroh Dan S. Pantja Djati

Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Mercu Buana

lailmaghfiroh@yahoo.com; spanitadjati@yahoo.co.id

Abstract. Job satisfaction of employees in a company very important role in order to create optimal performance. The performance of organizational should strive to improve the satisfaction of the members in organization. Satisfaction is an evaluation that describes a person's feelings of satisfaction or dissatisfaction in work. This study aimed to determine the effect of career development, compensation and work motivation for job satisfaction of employees. The population in this research is all employees in company with the sampling using nonprobability sampling method is sampling saturated with 53 respondents. Data analysis method used is multiple linear regression. The result showed career development, compensation and work motivation simultaneously have a positive and significant impact on job satisfaction of employee PT. Alun Alun Indonesia Kreasi. The partial test result shows that compensation and work motivation influence job satisfaction. While career development does not partially influence job satisfaction. Based on the results of research, the companies giving extra allowances to employees who are already dedicated to the company, and giving reward to the employees who have good skills.

Key Words: Career Development, Compensation, Work Motivation and Job Satisfaction.

Abstrak. Kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting peranannya dalam rangka menciptakan kinerja yang optimal. Kinerja organisasi harus berusaha untuk meningkatkan kepuasan dari anggota organisasi. Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan puas atau tidak puas dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan karir, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Jenis penelitian populasi seluruh karyawan PT. Alun Alun Indonesia Kreasi dengan teknik pengambilan sampel nonprobability, dengan sampling jenuh sejumlah 53 responden. Metode analisis data yang regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir, kompensasi dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Alun Alun Indonesia Kreasi. Hasil uji parsial analisis menunjukkan adanya pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, sedangkan, pengembangan karir secara parsial tidak mempengaruhi kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan memberikan extra tunjangan terhadap karyawan yang sudah berdedikasi terhadap perusahaan dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja.

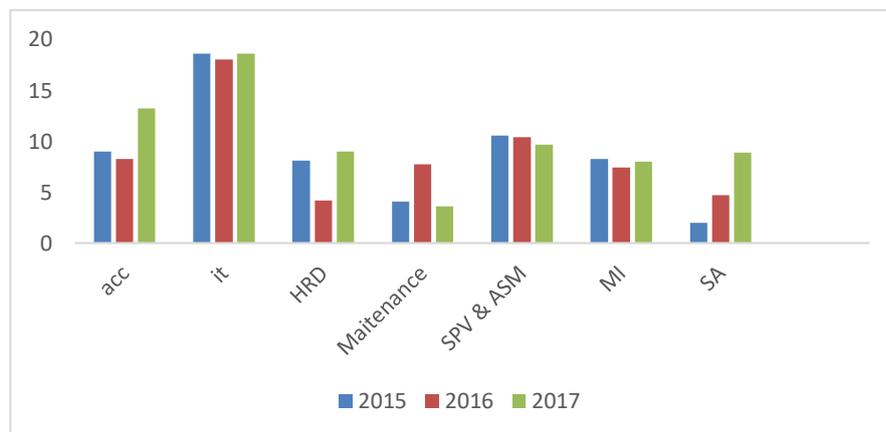
PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber yang mengendalikan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman. Sumber daya manusia yang bermutu bukan hanya pandai tetapi juga harus memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut dari pekerjaan sehingga pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan rencana yang ada.

Pada era globalisasi, salah satu cara bagi perusahaan agar tetap *survive* adalah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan bersemangat kerja tinggi dalam mengerjakan segala tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Karyawan yang efektif dibutuhkan dalam menghadapi kompetisi pasar global yang

semakin ketat. Karyawan dapat bekerja secara efektif bila dilandasi oleh kepuasan kerja dan semangat kerja.

Kepuasan kerja karyawan saat ini merupakan salah satu topik yang senantiasa menarik dan dianggap penting, baik oleh ilmuwan maupun praktisi, justru karena kepuasan kerja dipandang mempengaruhi jalan organisasi secara keseluruhan. Karyawan akan memberikan yang terbaik jika keinginan sesuai harapannya, sehingga kepuasan karyawan pun akan terpenuhi dan kinerjanya juga meningkat. Disiplin kerja di dalam perusahaan kerja selalu diberlakukan. Tujuan dari disiplin kerja adalah untuk memenuhi kepatuhan dan menciptakan efisiensi serta tata tertib administrasi. Disiplin kerja salah satunya merujuk ke absensi. Kreitner (2001) dalam Wibowo (2007:505) menjelaskan semakin tinggi tingkat absensi (ketidakhadiran) maka semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut. Adapun faktor penentu dibalikinya tingginya sebuah absensi di perusahaan yaitu sifat pekerjaan yang membosankan, jam kerja shifting dan perilaku pimpinan.



Gambar 1. Grafik absensi PT. Alun Alun Indonesia periode 2015-2017

Sumber: Divisi HRD (2017)

Gambar 1. diatas menunjukkan bahwa tingginya tingkat absensi karyawan PT. Alun Alun Indonesia. Di tahun 2017, angka ketidakhadiran tersebut semakin memburuk sehingga hal ini mengindikasikan bahwa adanya ketidakpuasan kerja karyawan terhadap perusahaan.

Hal-hal yang dapat mengukur kepuasan kerja karyawan selain faktor diatas yaitu pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan hal yang penting dalam mengembangkan dan memperhatikan sumber daya manusia.

Tabel 1. Survey Prastudi Pengembangan Karir

Jenis Pernyataan		TS	N	S	Jumlah
Perusahaan selalu memberikan pendidikan & pelatihan guna mengembangkan potensi yang saya miliki.		64%	7%	29%	100%
Promosi suatu jabatan dilakukan secara objektif & terbuka kepada seluruh karyawan.		71%	14%	14%	100%
Perusahaan memberikan jenjang karir yang jelas kepada setiap karyawan.		57%	36%	7%	100%
Total		64%	19%	17%	100%

Sumber: Hasil Survey Prastudi (2017)

Tabel diatas menunjukkan bahwa angka ketidaksetujuan terhadap pengembangan karir sangat tinggi. Hal ini berarti karyawan tidak dapat mengembangkan potensi yang dimiliki untuk jenjang karir yang lebih baik.

Faktor lain yang dipandang memegang peranan penting dalam pencapaian kepuasan kerja adalah pemberian kompensasi. Setiap perusahaan menginginkan tujuan perusahaannya dapat tercapai dengan baik.

Tabel 2. Survey Prastudi Kompensasi

Jenis Pernyataan	TS	N	S	Jumlah
Gaji yang diterima telah memenuhi seluruh kebutuhan Saya dan keluarga.	50%	29%	21%	100%
Upah lembur yang diberikan telah memenuhi harapan Saya.	50%	29%	21%	100%
Sistem kenaikan gaji yang diterapkan sesuai dengan lama Saya bekerja	64%	29%	7%	100%
Total	55%	29%	17%	100%

Sumber: Hasil Survey Prastudi (2017)

Tabel diatas menunjukkan bahwa adanya ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan. Kompensasi yang dimaksud tidak hanya gaji tetapi tunjangan lembur, bonus akhir tahun, dll.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja yang ditunjukkan dengan dukungan aktivitas yang mengarah pada tujuan. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya, dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.

Tabel 3. Survey Prastudi Motivasi Kerja

Jenis Pernyataan	TS	N	S	Jumlah
Saya selalu mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik.	36%	43%	21%	100%
Perusahaan selalu memberikan hadiah bagi karyawannya yang berprestasi.	64%	29%	7%	100%
Pimpinan peduli atas prestasi kerja yang Saya capai.	36%	43%	21%	100%
Total	45%	38%	17%	100%

Sumber: Hasil Survey Prastudi (2017)

Tabel diatas menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja di PT. Alun Alun Indonesia Kreasi masih lemah dan kurangnya dukungan perusahaan kepada karyawan. Karyawan membutuhkan dorongan agar dapat berprestasi dan bekerja sesuai apa yang diinginkan oleh perusahaan. Sehingga karyawan dapat berkontribusi positif dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Bertitik tolak dari latar belakang masalah dan fenomena yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai Pengaruh pengembangan karir, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Alun Alun Indonesia Kreasi.

KAJIAN TEORI

Pengembangan karir, Menurut Sutrisno (2009:15) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Tujuan dari seluruh

program pengembangan karir menurut Yani (2012:125) adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa mendatang. Karena itu, usaha pembentukan pengembangan karir yang dirancang secara baik akan dapat membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri, dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan.

Menurut Kadar Nurjaman (2014) dalam Bambang (2007:166) bentuk-bentuk pengembangan karir yaitu pendidikan, pelatihan dan mutasi. Pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilannya. Pendidikan menekankan pada penekanan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan pelatihan lebih menekankan pada peningkatan keterampilan teknik pelaksanaan karyawan. Mutasi atau yang dikenal dengan mutasi personal diartikan sebagai perubahan posisi/ jabatan/ pekerjaan tempat kerja tenaga kerja, baik secara vertical maupun horizontal. Mutasi secara vertical mengandung arti bahwa tenaga kerja yang bersangkutan dipindahkan pada posisi/jabatan/pekerjaan yang lebih tinggi dari sebelumnya, yang diikuti dengan perubahan/wewenang dan tanggung jawabnya, status, kekuasaan dan pendapat, baik ke yang lebih tinggi maupun tingkat yang lebih rendah. Mutasi horizontal mengandung arti terjadinya perubahan posisi/jabatan/pekerjaan/tempat, tetapi masih dalam level/tingkat yang sama, (yang berubah hanyalah bidang tugas atau area tempat tugasnya) yang diikuti perubahan tingkat wewenang dan tanggung jawabnya, status, kekuasaan dan pendapatannya. Dimensi pengembangan karir menurut Simamora (2001) dalam Sunyoto (2012:166) adalah perencanaan karir dan manajemen karir.

Kompensasi. Menurut Wibowo (2007:133) kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi juga merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Kasmir (2016:250) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi penentuan jumlah komponen kompensasi dan besarnya kompensasi yang diterima karyawan perbulan yaitu: pendidikan, pengalaman, beban pekerjaan dan tanggung jawab, jabatan, jenjang kepangkatan/golongan, prestasi kerja dan pertimbangan lainnya.

Selain itu, Kasmir (2016:255) menyebutkan bahwa kompensasi juga memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja karyawan. Artinya jika kompensasi meningkat maka karyawan akan bertambah puas, sehingga berusaha untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan hal ini akan berdampak kepada variabel lainnya. Namun demikian pula jika kompensasi tidak diberikan atau meningkat, maka kepuasan kerja menurun dan akan menimbulkan efek negative bagi perusahaan. Adapun dimensi kompensasi menurut Veithzal (2009:744-745) yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Motivasi Kerja. menurut Kadarisma (2012: 278), Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2012: 150), mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi adalah motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Menurut Maslow (1943) dalam Hasibuan (2012:152) dimensi motivasi kerja yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan penghargaan, kebutuhan sosial, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Kepuasan Kerja. Handoko (1992) dalam Edy (Sutrisno:75) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap

pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sutrisno (2016:80) menyebutkan bahwa beberapa factor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor psikologis yang merupakan factor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan, faktor social yang merupakan factor yang berhubungan dengan interaksi social antar karyawan maupun karyawan dengan atasan, faktor fisik yang merupakan factor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya, dan faktor financial yang merupakan factor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan social, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan promosi dan sebagainya.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) dalam Wibowo (2011:504) terdapat lima dimensi yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu *Need fulfillment* (pemuahan kebutuhan), *Discrepancies* (perbedaan), *Value attainment* (pencapaian ahli), *Equity* (keadilan), *Dispositional / genetic components* (komponen genetik).

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Studi ini merupakan penelitian survei dengan populasi seluruh karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah menggunakan metode non probability sampling yaitu dengan sampel jenuh sebanyak 53 responden. Analisis data dengan Regresi Linear Berganda, *software* SPSS versi 21.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen. Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS versi 21.0. Uji validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Momment*. Uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's alpha*, dengan kriteria skala pengukuran yang reliabel di atas 0.60.

Uji Validitas. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan *r* hitung dengan *r* tabel. Nilai *r* hitung adalah hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pertanyaan menggunakan program SPSS versi 21.0. Sedangkan *r* tabel adalah dengan melihat tabel *r* pada $n = 53$ dan $\alpha = 5\%$ dengan uji dua arah, diketahui nilai *r* tabel sebesar 0.2706. Jika *r* hitung \geq *r* tabel maka instrumen dinyatakan valid. Jika *r* hitung $<$ *r* tabel maka instrumen dinyatakan tidak valid. Berikut adalah hasil uji validitas pada masing-masing variabel penelitian. Berikut adalah hasil uji validitas penelitian:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Validitas
Pengembangan Karir (X1)	Q1	0.323	0.270	Valid
	Q2	0.651	0.270	Valid
	Q3	0.771	0.270	Valid
	Q4	0.721	0.270	Valid
	Q5	0.776	0.270	Valid
	Q6	0.833	0.270	Valid
	Q7	0.458	0.270	Valid
	Q8	0.754	0.270	Valid
Kompensasi (X2)	Q9	0.745	0.270	Valid
	Q10	0.817	0.270	Valid
	Q11	0.737	0.270	Valid
	Q12	0.607	0.270	Valid
	Q13	0.671	0.270	Valid

Tabel 4.1 (Lanjutan) Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Validitas
Motivasi Kerja (X3)	Q14	0.608	0.270	Valid
	Q15	0.722	0.270	Valid
	Q16	0.722	0.270	Valid
	Q17	0.530	0.270	Valid
	Q18	0.589	0.270	Valid
	Q19	0.708	0.270	Valid
	Q20	0.651	0.270	Valid
	Q21	0.729	0.270	Valid
	Q22	0.651	0.270	Valid
	Q23	0.404	0.270	Valid
	Q24	0.380	0.270	Valid
	Q25	0.418	0.270	Valid
	Q26	0.401	0.270	Valid
	Q27	0.384	0.270	Valid
	Q28	0.396	0.270	Valid
	Q29	0.765	0.270	Valid
	Kepuasan Kerja (Y)	Q30	0.711	0.270
Q31		0.718	0.270	Valid
Q32		0.786	0.270	Valid
Q33		0.474	0.270	Valid
Q34		0.293	0.270	Valid
Q35		0.754	0.270	Valid
Q36		0.594	0.270	Valid
Q37		0.407	0.270	Valid
Q38		0.649	0.270	Valid

Sumber: Data Diolah (2017)

Data tersebut menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan berdasarkan pada indikator penelitian dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Uji Reliabilitas. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan kriteria skala pengukuran yang reliabel di atas 0.60. Berikut hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Nilai Kritis	Reliabilitas
Pengembangan Karir (X1)	0.773	0.60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0.813	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0.846	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.744	0.60	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2017)

Hasil uji reliabilitas memperlihatkan bahwa nilai alpha berada di atas nilai *Cronach's Alpha*, dengan $r = 0.60$, maka seluruh pertanyaan adalah reliabel atau konsisten. Dapat disimpulkan bahwa skala pengukuran untuk semua variabel mempunyai reliabilitas yang baik dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji Asumsi Klasik. Pengujian ini dilakukan untuk mengukur sejauh mana sebuah model regresi dapat disebut sebagai model yang baik. Model regresi yang baik harus memenuhi asumsi-asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

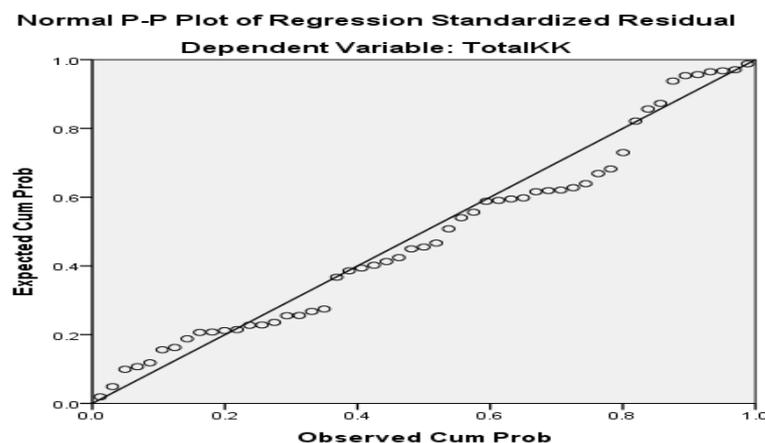
Uji Normalitas. Uji normalitas dalam penelitian ini, pengujiannya dengan *Kolmogorov-Smirnov*, Grafik Normal P-Plot, dan Kurva Histogram. Berikut adalah hasil uji normalitas penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Nilai Kritis	Terdistribusi
Pengembangan Karir (X1)	0.473	0.05	Normal
Kompensasi (X2)	0.789	0.05	Normal
Motivasi Kerja (X3)	0.469	0.05	Normal
Kepuasan kerja (Y)	0.788	0.05	Normal

Sumber: Data Diolah (2017)

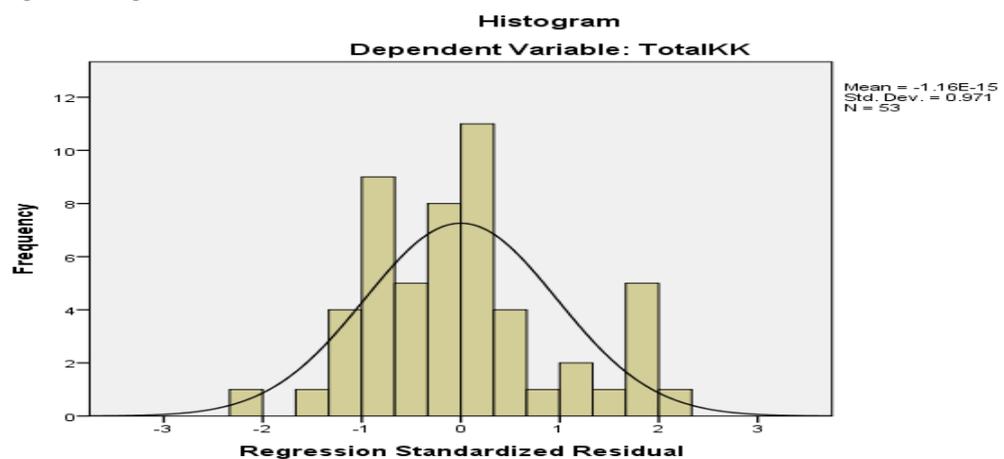
Tabel diatas menunjukkan hasiluji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dengan program SPSS versi 21.0.Data tersebut mengindikasikan bahwa seluruh variabel terdistribusi normal, karena nilai signifikansi untuk seluruh variabel lebih besar dari 0.05.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Normal P-Plot

Sumber: Data Diolah (2017)

Gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik mengikuti dan mendekati garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas dengan kurva Histogram

Sumber: Data Diolah (2017)

Gambar kurva histogram diatas, memperlihatkan data yang digunakan membentuk kurva lonceng (kurva simetris), sehingga dapat dinyatakan data terdistribusi secara normal.

Disimpulkan bahwa model regresi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat telah memenuhi persyaratan normalitas data.

Uji Multikolinieritas. Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi penelitian ditemukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas atau dengan kata lain tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Nilai Kritis	Tolerance	Nilai Kritis	Multikolinieritas
Pengembangan Karir (X1)	2.346	10.00	0.426	0.10	Tidak Ada
Kompensasi (X2)	4.046	10.00	0.247	0.10	Tidak Ada
Motivasi Kerja (X3)	2.824	10.00	0.354	0.10	Tidak Ada

Sumber: Data Diolah (2017)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* untuk variabel pengembangan karir sebesar 2.346, kompensasi sebesar 4.046, motivasi kerja sebesar 2.824. Ketiga variabel tersebut berada di bawah nilai 10.00 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya multikolinieritas dalam model regresi yang digunakan. Selanjutnya, uji multikolinieritas lainnya dengan membandingkan nilai *tolerance* pada masing-masing variabel. Untuk variabel pengembangan karir sebesar 0.426, variabel kompensasi sebesar 0.247 dan variabel motivasi kerja sebesar 0.354. Ketiga variabel tersebut berada di atas nilai 0.10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya multikolinieritas pada model regresi yang digunakan.

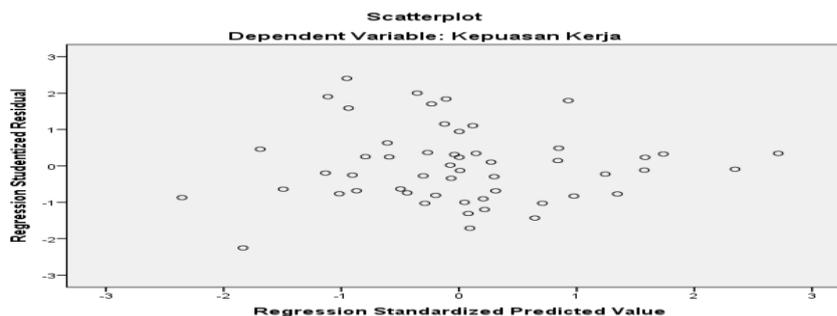
Uji Heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan, ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik mengansumsikan tidak adanya heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan uji *Spearman's rho*.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Nilai Kritis	Heteroskedastisitas
Pengembangan Karir (X1)	0.414	0.05	Tidak Ada
Kompensasi (X2)	0.077	0.05	Tidak Ada
Motivasi Kerja (X3)	0.167	0.05	Tidak Ada

Sumber: Data Diolah (2017)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi ketiga variabel bebas tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya ketiga variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0.05. Variabel pengembangan karir memiliki nilai signifikansi sebesar 0.414, variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0.077 dan variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.167. Cara lain untuk melihat adanya masalah heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya.



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah (2017)

Hasil uji heteroskedastisitas dengan grafik *Scatterplot* pada Gambar 5.3. memperlihatkan bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah angka 0 dan tidak membentuk pola, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian dilakukan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas yaitu pengembangan karir, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Tabel 5.7. menunjukkan persamaan linear berganda dalam penelitian.

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardiz	Coefficients	Standardized	T	Sig.
		ed	Std. Error	Coefficients		
	B			Beta		
1 (Constant)	6.548	3.141			2.08	0.042
Pengembangan Karir (X1)	0.103	0.130	0.084	0.79	0.431	
Kompensasi (X2)	0.601	0.175	0.476	3.42	0.001	
Motivasi Kerja (X3)	0.282	0.087	0.378	3.25	0.002	

Sumber: Data Diolah (2017)

Hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 21.0 merumuskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 6.548 + 0.103X_1 + 0.601X_2 + 0.282X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel Kepuasan Kerja
- X1 = Variabel Pengembangan Karir
- X2 = Variabel Kompensasi
- X3 = Variabel Motivasi Kerja
- α = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi
- e = Error

Nilai konstanta sebesar 6.548 menunjukkan bahwa apabila variabel pengembangan karir, kompensasi dan motivasi kerja dianggap konstan atau tidak ada perubahan, maka besarnya variabel Y yaitu kepuasan kerja adalah sebesar 6.548.

Nilai 0.103 pada variabel pengembangan karir adalah apabila pengembangan karir (X1) dinaikkan 1 poin maka variabel kepuasan kerja (Y) akan naik sebesar 0.103 dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan

positif antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi pengembangan karir maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.

Nilai 0.601 pada variabel kompensasi adalah apabila kompensasi (X2) dinaikkan 1 poin maka variabel kepuasan kerja (Y) akan naik sebesar 0.601 dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi kompensasi maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.

Nilai 0.282 pada variabel motivasi kerja adalah apabila motivasi kerja (X3) dinaikkan 1 poin maka variabel kepuasan kerja (Y) akan naik sebesar 0.282 dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi kerja maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.

Uji Koefisien Determinasi (R^2). Berikut adalah hasil uji koefisien determinansi (R^2) penelitian:

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.875	0.766	0.752	2.894

Sumber: Data Diolah (2017)

Tabel diatas menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.752. Variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 75.2% variasi variabel terikat. Dengan demikian, terdapat pengaruh secara simultan antara pengembangan karir, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 75.2% dan sisanya 24.8% dipengaruhi oleh aspek lain di luar model regresi.

Uji F. Uji F bertujuan mengetahui apakah variabel bebas yaitu pengembangan karir, kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Uji F dikatakan layak jika model regresi mampu menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini, yaitu apabila nilai signifikansi < 0.05 , atau F hitung $> F$ tabel, maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Didapatkan nilai F tabel adalah sebesar 2.79 dengan menggunakan F tabel. Berikut adalah hasil uji F penelitian:

Tabel 11. Hasil Uji F

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1343.159	3	447.720	53.457	0.000 ^b
Residual	410.388	49	8.375		
Total	1753.547	52			

Sumber: Data Diolah (2017)

Tabel diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar $53.457 > 2.79$, dan nilai signifikansi $0.000^b < 0.05$. Hal tersebut disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir, kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja.

Uji t. Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) yaitu pengembangan karir, kompensasi, motivasi kerja terhadap variabel terikat (Y) yaitu kepuasan kerja. Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini, yaitu

apabila nilai signifikansi < 0.05 , atau t hitung $> t$ tabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Didapatkan nilai t tabel sebesar 2.009 dengan menggunakan t tabel. Berikut adalah hasil uji t penelitian:

Tabel 12. Hasil Uji t

Model	B	Unstandardized	Coefficient	Standardized	T	Sig.
		ed	s	d		
		Std. Error	Beta	Coefficients		
1 (Constant)	6.548	3.141			2.085	0.042
Pengembangan Karir (X1)	0.103	0.130	0.084		0.794	0.431
Kompensasi (X2)	0.601	0.175	0.476		3.424	0.001
Motivasi Kerja (X3)	0.282	0.087	0.378		3.255	0.002

Sumber: Data Diolah (2017)

Tabel diatas menunjukkan nilai t hitung untuk variabel pengembangan karir sebesar $0.794 < 2.009$ dan signifikansi sebesar $0.431 > 0.05$, menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja yang artinya tidak adanya faktor pengembangan karir untuk memenuhi kepuasan kerja, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ditolak.

Nilai t hitung untuk variabel kompensasi sebesar $3.424 > 2.009$ dan signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Yang artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Selanjutnya, Nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar $3.255 > 2.009$ dan signifikansi sebesar $0.002 < 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja, yang artinya semakin tinggi motivasi kerja yang didapat maka akan meningkatkan kepuasan kerja, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Uji Analisis Korelasi Antar Dimensi. Matriks korelasi antar dimensi digunakan untuk mengetahui dimensi apa saja dari masing-masing variabel bebas yang paling dominan dan berpengaruh besar terhadap dimensi variabel terikat. Sehingga nantinya menjadi langkah untuk memperbaiki variabel terikat tersebut. Analisis korelasi dalam penelitian ini adalah dengan membandingkan nilai r hitung tertinggi pada masing-masing dimensi variabel. Berikut adalah hasil uji analisis korelasi antar dimensi penelitian:

Tabel 13. Hasil Uji Analisis Korelasi Antar Dimensi

Variabel	Variabel Dimensi	Kepuasan Kerja (Y)				
		Pemenuhan Kebutuhan (Y1)	Perbedaan (Y2)	Pencapaian Ahli (Y3)	Keadilan (Y4)	Komponen Genetik (Y5)
Pengembangan Karir (X1)	Perencanaan Karir (X1.1)	0.513	0.538	0.409	0.390	0.345
	Manajemen Karir (X1.2)	0.318	0.583	0.453	0.628	0.282

Tabel 13.1 (Lanjutan) Hasil Uji Analisis Korelasi Antar Dimensi

Variabel	Variabel Dimensi	Kepuasan Kerja (Y)				
		Pemenuhan Kebutuhan (Y1)	Perbedaan (Y2)	Pencapaian Ahli (Y3)	Keadilan (Y4)	Komponen Genetik (Y5)
Kompensasi (X₂)	Kompensasi Langsung (X _{2.1})	0.526	0.707	0.536	0.550	0.429
	Kompensasi Tidak Langsung (X _{2.2})	0.565	0.767	0.671	0.731	0.443
	Kebutuhan Fisiologis (X _{3.1})	0.413	0.608	0.463	0.405	0.442
Motivasi Kerja (X₃)	Kebutuhan Rasa Aman (X _{3.2})	0.549	0.575	0.496	0.497	0.615
	Kebutuhan Penghargaan (X _{3.3})	0.549	0.709	0.676	0.695	0.474
	Kebutuhan Sosial (X _{3.4})	0.259	0.281	0.152	0.354	0.505
	Kebutuhan Aktualisasi Diri (X _{3.5})	0.452	0.262	0.233	0.101	0.204

Sumber: Data Diolah (2017)

Tabel di atas menunjukkan nilai korelasi tertinggi pada variabel pengembangan karir terhadap variabel kepuasan kerja berada pada dimensi manajemen karir terhadap dimensi keadilan sebesar 0.628, artinya dimensi manajemen karir memiliki hubungan yang paling kuat terhadap dimensi keadilan.

Pada variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja, berada pada dimensi kompensasi tidak langsung terhadap dimensi perbedaan sebesar 0.767, artinya dimensi kompensasi tidak langsung memiliki hubungan yang signifikan dan hubungan yang paling kuat terhadap dimensi perbedaan.

Pada variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, berada pada dimensi kebutuhan penghargaan terhadap dimensi perbedaan sebesar 0.709, artinya dimensi kebutuhan penghargaan memiliki hubungan yang signifikan dan hubungan yang paling kuat terhadap dimensi perbedaan. Tanda korelasi pada keseluruhan variabel menunjukkan angka positif, hal ini menunjukkan arah yang searah. Jika dimensi X meningkat maka variabel Y juga meningkat.

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Pada penelitian ini pengembangan karir tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengembangan karir yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perencanaan karir dan manajemen karir. Dimensi perencanaan karir meliputi kesesuaian minat dan keahlian dengan pekerjaan, peluang pengembangan karir di dalam perusahaan, serta kejelasan rencana karir jangka panjang dan jangka pendek. Sedangkan dimensi manajemen karir yang dimaksud yaitu mengintegrasikan dengan perencanaan sumber daya manusia, menyebarkan informasi karir, publikasi lowongan pekerjaan serta pendidikan dan pelatihan.

Pengembangan karir pada dasarnya terdapat kesempatan untuk meningkatkan keahlian karyawan yang diawali dengan dibukanya promosi oleh pihak perusahaan. Ketika perusahaan sudah membuka peluang, maka setiap individu karyawan apakah memiliki kemauan dan kesanggupan untuk memanfaatkan peluang tersebut. Adapun tujuan dari program

pengembangan karir yang telah diungkapkan oleh Yani (2012:125) yaitu untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa mendatang. Karena itu, usaha pembentukan pengembangan karir yang dirancang secara baik akan dapat membantuk karyawan dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri, dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan, promosi karyawan dan *skill* yang dimiliki karyawan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil tersebut mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abda (2015), Rivo (2015), Ria (2017) yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cigdem (2014) dan Kevin (2016) yang menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Pada penelitian ini kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari gaji, upah, insentif. Sedangkan kompensasi tidak langsung terdiri dari tunjangan-tunjangan, asuransi kesehatan dan darmawisata berupa *employee gathering*. Pemberian kompensasi memiliki beberapa tujuan seperti yang diungkapkan Kasmir (2016:236) yaitu untuk memberikan hak karyawan, memberikan rasa keadilan, memperoleh karyawan yang berkualitas, mempertahankan karyawan, menghargai karyawan, pengendalian biaya, memenuhi peraturan pemerintah dan untuk menghindari konflik.

Pemberian kompensasi juga memiliki arti penting bagi perusahaan dan karyawannya, sebagai salah satu upaya untuk memotivasi karyawan agar dapat mendapatkan kepuasan kerja yang maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan demikian hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kadek (2015), Made Bayu (2016), Aprilia (2014), Agung (2014), Kenny (2015), Rocky (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Pada penelitian ini motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan penghargaan, kebutuhan social dan kebutuhan aktualisasi diri. Dimensi kebutuhan fisiologis diantaranya penyediaan ruang kerja, penyediaan sarana kerja dan penyediaan fasilitas kerja. Selanjutnya, dimensi kebutuhan rasa aman meliputi jaminan keamanan lingkungan pekerjaan, dukungan pengamanan dalam pelaksanaan pekerjaan, dan perlindungan terhadap resiko pekerjaan. Setelah itu dimensi penghargaan terdiri dari insentif, penghargaan pimpinan dan penghargaan instansi terkait. Dimensi selanjutnya yaitu dimensi kebutuhan social meliputi hubungan antar sesama karyawan, dukungan sesama karyawan dan hubungan karyawan dengan unit kerja terkait. Dan yang terakhir yaitu dimensi kebutuhan aktualisasi diri terdiri dari aktualisasi identitas karyawan, aktualisasi profesionalitas karyawan dan yang terakhir aktualisasi akuntabilitas karyawan.

Menurut Suwatno (2013:174) berpendapat bahwa terdapat dua sumber motivasi yaitu motivasi intrinsik yang berarti motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar karena dalam diri setiap individu selalu ada dorongan untuk melakukan sesuatu dan motivasi ekstrinsik yaitu motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar sebagai contoh motivator. Berdasarkan hasil penelitian ini berarti dengan adanya keamanan lingkungan, hubungan yang erat sesama karyawan, dan profesionalitas karyawan dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan demikian hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ronna (2017) dan Umar (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil penelitian analisis linear berganda, menjelaskan bahwa variabel pengembangan karir, kompensasi dan motivasi kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja. Jika pengembangan karir, kompensasi dan motivasi kerja mengalami peningkatan satu poin maka akan menyebabkan peningkatan pada kepuasan kerja sesuai dengan nilai yang telah didapat dari hasil analisis data penelitian. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) diketahui adanya pengaruh secara simultan antara pengembangan karir, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 75.2% dan sisanya sebesar 24.8% berasal dari variabel-variabel bebas lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji F dalam penelitian juga menjelaskan bahwa variabel pengembangan karir, kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja yang diperoleh dari nilai F_{Hitung} sebesar 53.457 atau lebih besar dari F_{Tabel} dengan signifikansi 0.05 atau 5% yaitu 2.79. Selanjutnya bila dilihat pada kolom sig. menunjukkan tingkat atau nilai signifikansi sebesar 0.000. Nilai tersebut berarti lebih kecil dari taraf uji signifikan sebesar 0.05 atau 5% sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pengembangan karir, kompensasi dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan. Berdasarkan data yang diperoleh dan melakukan analisis data, disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Pengembangan karir secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Alun Alun Indonesia Kreasi. Secara umum, perusahaan ini sudah menerapkan sistem *career path* tetapi hanya pada divisi tertentu saja. Pengembangan karir tidak terprogram secara sistematis dan merata, hal ini bisa dideteksi dari masa kerja karyawan yang cukup lama di posisi tertentu. Indikasi masa kerja yang cukup lama di suatu posisi tentu menunjukkan bahwa masih belum ada prosedur yang adil dalam hal pengembangan karir karyawan sehingga menimbulkan perasaan yang kurang puas terhadap pengelolaan manajemen kinerja khususnya pengembangan karir karyawan.
2. Kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Alun Alun Indonesia Kreasi. Hal terpenting ketika bekerja dalam suatu perusahaan salah satunya adalah melihat kompensasi sesuai atau tidak dengan beban pekerjaan yang dijalani. Ketika perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi terhadap karyawan maka secara otomatis kepuasan kerja karyawan pun akan meningkat. Hal ini lah yang mendorong karyawan untuk memajukan perusahaan.
3. Motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Alun Alun Indonesia Kreasi. Motivasi sangat penting bagi seorang karyawan sebab melalui motivasi dapat memberikan suatu dorongan untuk melakukan suatu tindakan baik positif ataupun negatif. Oleh karena itu, di dalam dunia pekerjaan, motivasi sangat dibutuhkan bagi para karyawan agar dapat bekerja maksimal sesuai yang perusahaan inginkan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka secara otomatis kepuasan kerja akan meningkat.
4. Pengembangan karir, kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Alun Alun Indonesia Kreasi. Ketika melihat dari sisi simultan, ketiga variabel tersebut yaitu pengembangan karir, kompensasi dan motivasi kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel jika digabungkan akan menghasilkan nilai positif. Sehingga kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan meningkat.

Saran. Berdasarkan kesimpulan penelitian hasil uji analisis korelasi antar dimensi, penulis memberikan saran pada manajemen PT. Alun Alun Indonesia Kreasi dengan tujuan mengatasi kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Jika dilihat dari variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja, dimensi yang paling kuat memiliki hubungan yaitu kompensasi tidak langsung terhadap perbedaan. Kompensasi tidak langsung memiliki tiga indikator yaitu tunjangan-tunjangan, asuransi kesehatan dan darmawisata. Sedangkan perbedaan memiliki dua indikator yaitu penerimaan karyawan terhadap kompensasi dan penerimaan karyawan terhadap jaminan-jaminan. Maka saran yang tepat pada penelitian ini yaitu perusahaan seharusnya memberikan extra tunjangan terhadap karyawan yang sudah berdedikasi terhadap perusahaan. Misalnya, dilihat dari masa kerja karyawan, seharusnya adanya perbedaan tunjangan yang diberikan antara karyawan lama dengan karyawan yang baru. Sehingga karyawan merasa dihargai atas ke-loyal-annya kepada perusahaan. Selain itu perusahaan mengadakan *employee gathering* secara rutin minimal satu tahun sekali, sehingga hal tersebut dapat menghilangkan sejenak beban pekerjaan yang selama ini dijalani sekaligus dapat me-*refresh* otak para karyawan supaya kelihatan lebih bersemangat menjalani pekerjaan setelah acara tersebut.
2. Jika dilihat dari variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, dimensi yang paling kuat memiliki hubungan yaitu kebutuhan penghargaan terhadap perbedaan. Dimensi kebutuhan penghargaan memiliki beberapa indikator yaitu insentif, penghargaan pimpinan dan penghargaan instansi terkait. Sedangkan perbedaan memiliki dua indikator yaitu penerimaan karyawan terhadap kompensasi dan penerimaan karyawan terhadap jaminan-jaminan. Maka saran yang tepat pada penelitian ini yaitu manajemen perusahaan seharusnya memberikan insentif bagi karyawan yang memiliki beban pekerjaan yang lebih banyak. Sehingga karyawan merasa adanya sebuah hasil yang jelas yang diberikan perusahaan atas rasa letih yang dirasakan. Selain itu, manajemen perusahaan seharusnya memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi sehingga membuat karyawan merasa dihargai atas kinerja yang selama ini dilakukan. Tentunya, hal tersebut dapat dijadikan motivasi bagi karyawan lain untuk meningkatkan *skill* mereka dan membuat perusahaan bangga memiliki karyawan yang mempunyai etos kerja yang tinggi.

DAFTAR RUJUKAN

- Alif, Abda. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Terminal LPG. *Jurnal MIX*. Volume VI, No.2, Hal:291 – 309.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Baharuddin, Anwar Andi, Haris Maupa, Muhammad Ali, Muhammad Ismail. (2015). The Effect of Work Stress and Compensation on the Employees' Performance through Motivation and Job Satisfaction at the Private Life Insurance Company in Jakarta, Indonesia. *Science Research Journal*. Volume III, Issue IX.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Bandung.
- Bayu, Made Indra Nugraha, Ida Bagus Ketut Surya. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5, No.1: 59-87.
- Christy, Aprilia Mawei, Olivia Nelwan dan Yantje Uhing. (2014). Kepemimpinan, Penempatan Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bank BNI (PERSERO), TBK.KCU MANADO. *Jurnal EMBA*. Vol.2, No.2. Hal:994-954.
- Edi, Kadek Sanjaya, I Wayan Gede Supartha. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Warung Mina. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol.4, No.6, pp:1624-1635.
- Kaya, Cigdem dan Belgin Ceylan. (2014). An Empirical Study on the Rule of Career Development Programs in Organizations and Organizational Commitment on Job Satisfaction of Employees. *American Journal of Business and Management*. Volume 3, No.3.

- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Badan Penerbit - Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21: Edisi 7*. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gupta, Manisha. (2014). Employees' Satisfaction Towards Monetary Compensation Practices. *Global Journal of Finance and Management*. Vol.6, No.8, pp:757-764.
- Hafid, Jusuf Abdul, Mahfud nurjamuddin, Syahrir Mallongi dan Baharuddin Latief. (2016). The Effect of Career Development, Leader Style and Organizational culture on Job Satisfaction and Organizational Commitment. *International Journal of Business and Management Invention*. Vol.5, Issue 3, pp:07-17.
- Hartatik, Indah Puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana, Yogyakarta.
- Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Imelda, Ria Kristianto, Ruth Dwi Setiawati Tedja Abdi, Agustinus Nugroho. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Di PT. Kapasari Di Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*. Vol.1, No.1, pp: 134-149.
- Jamal, Muhammad Shah, Musawwir-Ur-Rehman, Gulnaz Akhtar, Huma Zafar dan Adnan Riaz. (2012). Job Satisfaction and Motivation of Teachers of Public Educational Institutions. *International Journal of Business and social Science*. Vo.3. No. 8. April 2012.
- Kadarisma, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu. Jakarta.
- Komang, Ardana, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Kwenin, Daisy Ofosuhene, Stephen Muathe dan Robert Nzulwa. (2013). The Influence of Employee Rewards, Human Resource Policies and Job Satisfaction on the Retention of Employee in Vodafone Ghana limited. *European Journal of Business and Management*. Vol.5, No.12.
- Manoppo, Rivo. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada TVRI Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol.3, No.3. Hal:1220-1231.
- Maqbool, Faiza Noreen Muhammad. (2015). Impact of Extrinsic Rewards on Job Satisfaction of Banking Sector Employees of Karachi Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management*. Volume 17, Issue 11, pp: 65-74.
- Nasution. (2009). *Metode Research*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Pers. Yogyakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2010). *Etika dan Hukum Kesehatan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Nurjaman, Kadar. (2014). *Manajemen Personalia*. Pustaka Setia. Bandung.
- Parveen, Suhalia dan Azeem Ahmad Khan. (2014). A Study of Employee Satisfaction Towards Employer: A Case Study of ICICI Bank. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Science*. Vol.3. No. 11
- Priyatno, Duwi. (2010). *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. MediaKom. Yogyakarta.
- Potale, Rocky, Yantje Uhing. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank SULUT Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.3, No.1, Hal: 63-73.

- Raj, A. Anantha Arokiasamy, Huam Hon Tat, Abdul Ghani Kanesan bin Abdullah. (2013). The effect of Reward System and Motivation on Job Satisfaction: Evidene from the Education Industry in Malaysia. *Word Applied Sciense Journal* 24 (12), pp: 1597-1604.
- Ruvimbo, Sharon Terera, Hlanganipai Ngirande. (2014). The Impact of Rewards on Job Satisfaction and Employee Retention. *Mediterranean Journal of Social Science*.Vol.5, No.1. Jan 2014.
- Saleem, Yaseer, Muhammad Rizwan Kamran, Fiza Sabir dan Javed Iqbal. (2013). Career Development an Imperative of Job Statifaction and Career Commitment: Empirical Evidence from Pakistani Employees in Banking Sector. *European Journal of Business and Management*.Vol.5, No.21.
- Sanusi, Anwar. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*.Salemba Empat. Jakarta.
- Siagian, P. Sondang. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sudha dan Beena Joice.(2017). Factor Determining Job Satisfaction Among Private Sector Bank Employees.*International Education and Research Journal*. Vol. 3, Issue 3.
- Sugiono.(2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. (2014). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*.Alfabeta. Bandung.
- Sugono, Bambang. (2007). *Metode Penelitian Hukum*.Raja Grafido Persada. Jakarta.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.CAPS.Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Prenadamedia Grup. Jakarta.
- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Kencana. Jakarta.
- Suwatno dan Priansa.(2013). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfa Beta. Bandung.
- Tambengi, Kevin F.S., Christoffel Kojo dan Farlane S. Rumokoy. (2016). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja KARYAWAN pada PT. Telekomunikasi Indonesia TBK. Witel SULUT. *Jurnal EMBA*. Vol.4, No.4, Hal:1088-1097.
- Umar, M. K. Mushtaq. (2015). Association between Job Satisfaction, Motivation and Five Factors of Organizational Citizenship Behavior.*World Academy of Science, Engineering and technology International Journal of Psychological and Behavioral Sciences*.Vol.9, No.8.
- Veithzal, Rivai dan Ella.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wae-eSor, Emeela, Azizi bin Abu Bakar dan Hoe Chee Hee.(2014). Work Motivation among Muslim Healthcare Employees in Pattani Province, Thailand.*International Journal Supply Chain Management*.Vol.5, No.4.
- Wahyu, Agung HAndaru, Try Utomo dan I Ketut R. Sudiarditha. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS "X".*Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*.Vol.4, No.1.
- Wayan, I Sudana, Wayan Gede Supartha.(2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani.*E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol.4, No.7, pp:1865-1882.
- Wibowo.(2007). *Manajemen Kinerja*.Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- _____. (2011). *Manajemen Kinerja*.Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Yani.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Yassin, Ali Sheikh, Abdulkadir Mohamud Dahie dan Ali Abdulkadir Ali. (2016). Teacher Motivation and School Perfomance, the Mediating Effect of Job Satisfaction: Survey from Secondary Schools in Mogadishu. *International Journal of Education and Social Science*.Vol.3. No.1. Jan 2016.
- Yulia, Ronna Wuwungan, Rita N. Taroreh dan Yantje Uhing. (2017). Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado.*Jurnal EMBA*. Vol.5, No.2. Hal: 298-307.
- Yulianto, Kenny Kurniawan. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Parit Padang Global.*Jurnal AGORA*. Vol.3, No.2.