

Effect Of Work Motivation, Influence Of Work Motivation, Career Development, Compensation On Job Satisfaction Of Employees Of PT Sri Sumatera Sejahtera

Pengaruh Motivasi Kerja, Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sri Sumatera Sejahtera

Meliana Sintia Srg¹, Jesslyn², Clarissa Louis^{3*}, Kristi Endah Ndilosa Ginting⁴

Universitas Prima Indonesia^{1,2,3,4}

clarissa.louis04@gmail.com³

*Corresponding Author

ABSTRACT

Employee job satisfaction can be caused by several aspects such as career development, salary, and work motivation. This study aims to determine the determinants of work motivation, compensation and career development on employee job satisfaction of PT Sri Sumatera Sejahtera. The company is located at Jl Sentul, Lk II, Kedai Ledang, Kisaran, North Sumatra, Indonesia. The sample in this study totaled 97 employees. In this study, a saturated sample was applied. As a population of 97 employees of PT Sri Sumatera Sejahtera, this research applies quantitative research methodology. The data analysis method used for this research is multiple linear regression analysis. The research findings show that compensation, career development, and work motivation have significance and positive impact on employee job satisfaction. The significance score of work motivation, which is 0.015 is smaller than 0.05, and the fact that the t-count (2.470) is higher than the t-table (1.986) supports this. The effect of career development is positive and significant; the t-count (2.286) is greater than the t-table (1.986), and the significance score is 0.025, which is less than the 0.05 threshold. Salary has a significant and positive effect on job satisfaction, whose significance score of 0.019 is less than 0.05 and the t-count (2.392) is greater than the t-table (1.986). Compensation, career development, and work motivation all have an impact simultaneously. As can be observed, the sig (0.000) is less than 0.05 and the F-count score (14.428) is higher than the Ftable value (2.70). The research findings show that job satisfaction of PT Sri Sumatera Sejahtera employees is significantly affected by career development, work motivation, and compensation, in the context of being together and to varying degrees.

Keywords: Work Motivation, Career Development, Compensation

ABSTRAK

Kepuasan kerja karyawan bisa disebabkan dari beberapa aspek seperti pengembangan karir, gaji, dan motivasi kerja. Penelitian ini bermaksud guna mengetahui determinansi motivasi kerja, kompensasi serta pengembangan karir atas kepuasan kerja karyawan PT Sri Sumatera Sejahtera. Perusahaan ini berlokasi di Jl Sentul, Lk II, Kedai Ledang, Kisaran, Sumatera Utara, Indonesia. Sampel pada penelitian ini total jumlahnya 97 karyawan. Pada penelitian ini, sampel jenuh diterapkan. Sebagai populasi dari 97 karyawan PT Sri Sumatera Sejahtera, penelitian ini menerapkan metodologi penelitian kuantitatif. Metode analisa data yang dipakai untuk penelitian ini yakni analisis regresi linier berganda. Temuan penelitian memperlihatkan bahwasanya kompensasi, pengembangan karir, serta motivasi kerja memiliki signifikansi serta dampak positif atas kepuasan kerja karyawan. Skor signifikansi dari motivasi kerja, yakni 0,015 lebih kecil dikomparasikan dengan 0,05, serta fakta bahwa t-hitung (2,470) lebih tinggi dari t-tabel (1,986) mendukung hal ini. Pengaruh pengembangan karir adalah positif dan signifikan; t-hitung (2,286) lebih besar dikomparasikan terhadap t-tabel (1,986), serta skor signifikansinya adalah 0,025, lebih kecil dikomparasikan terhadap ambang batas 0,05. Gaji berpengaruh signifikan serta positif atas kepuasan kerja, yang skor signifikansinya sejumlah 0,019 lebih kecil dibandingkan 0,05 serta t-hitung (2,392) lebih besar dikomparasikan terhadap t-tabel (1,986). Kompensasi, pengembangan karir, dan motivasi kerja semuanya memiliki dampak secara bersamaan. Seperti yang dapat diamati, sig (0,000) kurang dari 0,05 serta skor F-hitung (14,428) lebih tinggi dari nilai Ftabel (2,70). Temuan penelitian memperlihatkan bahwasanya kepuasan kerja dari karyawan PT Sri Sumatera Sejahtera dipengaruhi secara signifikan oleh pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompensasi, dalam konteks bersama-sama dan pada tingkatan yang berbeda-beda.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Pengembangan Karir, Kompensasi

1. Pendahuluan

Guna tetap dapat bertahan serta berkembang dalam lingkungan bisnis yg semakin kompetitif, setiap perusahaan harus memiliki keunggulan, efisiensi, teknologi, sumber daya manusia yang unggul, pangsa pasar komoditas yang kompetitif dan berkelanjutan, serta peluang

untuk ekspansi bisnis. Hal ini terutama berlaku bagi perusahaan yang menawarkan barang atau jasa. Persaingan yang ketat di sektor bisnis membuat perusahaan sulit untuk bertahan. Perusahaan harus tangguh agar dapat bersaing di situasi yang tidak menentu.

Kepuasan kerja karyawan tidak sepenuhnya berkaitan dengan tingkat kinerja. Namun, hal ini terkait dengan elemen-elemen, seperti komunikasi dengan atasan dan rekan kerja, kepatuhan terhadap peraturan, dan lingkungan kerja yang sebenarnya. Sentimen/sikap seseorang terhadap pekerjaan itu sendiri, yang mencakup elemen-elemen seperti gaji, beban kerja, kesempatan untuk maju atau pendidikan, pengawasan rekan kerja, dan faktor-faktor lain, terkait erat dengan tingkat kepuasan kerja mereka.

Ada beberapa alasan di balik penurunan Motivasi karyawan di PT Sri Sumatera Sejahtera, termasuk ruang kantor yang di bawah standar dan kondisi kerja di pabrik yang tidak kondusif. Karena mereka tidak diberi banyak penghargaan ataupun imbalan atas pekerjaan mereka, karyawan di perusahaan ini kurang puas dengan pekerjaan mereka. Organisasi harus dapat memotivasi karyawan dengan manfaat nyata seperti keamanan dan memenuhi kebutuhan dasar mereka, antara lain, karena setiap orang memiliki beragam-ragam motivasi yang tidak sama. Ketika kebutuhan karyawan terpenuhi, mereka akan termotivasi untuk menyelesaikan tanggung jawabnya.

Mengembangkan kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman kerja karyawan adalah salah satu tujuan pelatihan untuk program Pengembangan Karir. Jika kesempatan pelatihan program pengembangan karir dibatasi untuk pejabat eksekutif dan karyawan tertentu, maka perusahaan yang melakukan diskriminasi tidak hanya akan mengasingkan tenaga kerja mereka, tetapi juga mengasingkan karyawan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa jenjang karir karyawan tidak akan terbantu oleh program pengembangan karir yang tidak konsisten dan sebaliknya.

Dalam kaitannya dengan karyawan, kompensasi adalah pertimbangan penting berikutnya. Jika kenaikan gaji tidak dilaksanakan secara sistematis, karyawan tidak akan merasa memiliki rasa puas terhadap perusahaan. Tampaknya inilah situasi yang terjadi pada karyawan PT Sri Sumatera Sejahtera. Sebagian besar pekerja percaya bahwa gaji mereka adil mengingat kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Namun, karena beban kerja yang lebih besar dari kompensasi yang diterima, kompensasi yang ditetapkan perusahaan masih dianggap kurang dari apa yang diharapkan oleh karyawan.

Dilandasi pada uraian diatas dengan demikian judul penelitian ini diberi judul "Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sri Sumatera Sejahtera".

2. Tinjauan Pustaka

Pengertian Motivasi

Berdasarkan perspektif Pandji Anoraga Motivasi kerja ialah keinginan kerja di sisi karyawan dikarenakan terdapatnya dorongan yang sumbernya internal pribadi karyawan tersebut yang merupakan konstruksi keseluruhan integrasi dari keperluan pribadinya, determinansi lingkungan sosial serta determinansi lingkungan fisik yang mana kapabilitasnya bergantung terhadap proses ataupun tahapan pengintegrasian itu sendiri.

Indikator Motivasi

Para atasan lebih tertarik untuk memotivasi anggota staf mereka ketika mereka menggunakan hirarki kebutuhan Maslow, yang menggarisbawahi motivasi manusia berdasarkan 5 kebutuhan.

- 1) Fisiologis, adalah kebutuhan makanan, minuman, keamanan, dan kesejahteraan. Orang harus aman secara finansial, mengonsumsi makanan dan minuman yang cukup dan sehat, serta berusaha menjaga kesehatan setiap saat untuk memenuhi kebutuhan ini.
- 2) Keamanan dan Keselamatan, kebutuhan keamanan dari perlakuan yang bisa mendatangkan

bahaya bagi orang lain ataupun diri sendiri baik dalam konteks non fisik ataupun fisik. Contoh dari kebutuhan itu adalah penghasilan tetap, asuransi kesehatan, dan tempat yang aman untuk bekerja.

- 3) Community (social), Kebutuhan hubungan, persahabatan, dan interaksi. Orang harus bekerja dalam kelompok, memiliki atasan yang mendukung, dan diterima oleh teman-teman secara pribadi atau organisasi untuk memenuhi kebutuhan ini.
- 4) Penghargaan, kebutuhan pengakuan dari orang lain dan harga diri. Individu harus menerima penghargaan atas pencapaian mereka, promosi yang lebih tinggi, dan penghargaan kinerja.
- 5) Perwujudan Diri Sendiri (Aktualisasi Diri), kebutuhan untuk memanfaatkan potensi, keterampilan, dan kemampuan seseorang secara maksimal. Antara lain, meluncurkan bisnis mereka sendiri, melatih dan membimbing orang lain, membantu mereka yang terkena dampak bencana alam, dll.

Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan terhadap karir ialah usaha yang dilaksanakan di sisi organisasi pada konteks merancang karir dari karyawannya, yang dikenal dengan sebutan manajemen karir, diantaranya yakni menjalankan, merancang serta melakukan pengawasan terhadap karir (Sinambela, 2016).

Indikator Pengembangan Karir

Handoko dalam Megita (2014), disebutkan bahwa terdapat tiga faktor yang menjadi acuan dalam perjalanan pengembangan karir, yakni pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Pengembangan karir sendiri adalah tahapan yang ditempuh oleh individu guna menggapai tujuan dari karir yang dicitakan.

1. Pendidikan.

Satu diantara berbagai hal yang memberikan determinansi atas sikap seseorang adalah tingkat pendidikannya. Cara berpikir dan berperilaku seseorang berhubungan erat dengan tingkat edukasinya.

2. Pelatihan.

Karyawan dapat belajar terkait perilaku, keterampilan serta pengetahuan yang memiliki korelasi terhadap pekerjaan dengan bantuan sesi pelatihan yang terencana.

3. Pengalaman kerja.

proses di mana karyawan memperoleh pengetahuan atau keahlian tentang prosedur pekerjaan sebagai hasil dari pelaksanaan tugas pekerjaan.

Pengertian Kompensasi

Sedarmayanti (2009) memaparkan bahwasanya Kompensasi ialah keseluruhan hal yang didapatkan di sisi pegawai yang mana merupakan balas jasa terhadap hal yang sudah mereka kerjakan. Pada sebuah organisasi problematika kompensasi ialah persoalan yang kompleksitasnya tinggi, akan tetapi krusial untuk organisasi tersebut maupun pegawai. Pemberian kompensasi terhadap pegawai wajib memiliki landasan yang rasionalitasnya jelas, meskipun begitu, aspek perikemanusiaan serta emosional tidak dapat diabaikan pula.

Indikator Kompensasi

Berdasarkan perspektif **Wirawan (2010)** indikator dari kompensasi ialah diantaranya yakni :

1. Gaji.

Gaji ialah jumlah uang yang dibayarkan terhadap karyawan setiap bulan. Pekerja yang digaji biasanya telah menyelesaikan masa percobaan dan sekarang menjadi karyawan tetap.

2. Tunjangan.

Tunjangan adalah pembayaran yang dilakukan oleh pemberi kerja kepada anggota stafnya yang diasumsikan sudah melakukan pemberian signifikansi kontribusi atas pencapaian tujuan organisasi. Contohnya seperti tunjangan keluarga, perumahan, transportasi, tunjangan kerja, dan lain sebagainya.

3. Insentif atau bonus.

Beberapa karyawan menerima kompensasi sebagai pengakuan atas pencapaian mereka. Misalnya, menawarkan insentif gaji sebesar 5% kepada karyawan yang melampaui target penjualan yang ditetapkan.

4. Penghargaan atas prestasi kerja.

Penghargaan yang diberikan dapat berupa fasilitas. Namun, karena hal ini tergantung pada sumber daya keuangan perusahaan, tidak semua organisasi dapat menawarkan fasilitas kepada pekerjanya. Secara umum, jenis fasilitas yang sering ditawarkan oleh berbagai perusahaan termasuk perumahan, makan siang, kesehatan, antar-jemput, dan fasilitas lingkungan kerja.

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja ialah respon emosional ataupun afeksi atas beragam lini pekerjaan individu (Kreitner & Kinicki dalam Wibowo, 2016, hlm. 415). Pengertian ini memperlihatkan bahwasanya kepuasan kerja bukan merupakan suatu konsepsi tunggal, akan tetapi individu bisa puas dalam konteks yang relatif atas satu diantara berbagai aspek atau lini pekerjaan serta tidak merasa puas terhadap satu ataupun lebih aspek yang lainnya.

Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator yang menjadi penentu kepuasan kerja yakni Robbins (2015)

1. Pekerjaan yang menantang secara mental.

Pekerja biasanya menyukai posisi yang memungkinkan mereka guna menerapkan keterampilan serta kapabilitas mereka serta memberikan berbagai tanggung jawab, otonomi, dan umpan balik. Kebosanan akan muncul dari pekerjaan yang terlalu mudah, tetapi frustrasi dan rasa gagal akan muncul dari pekerjaan yang terlalu sulit. Ketika dihadapkan pada tingkat tantangan yang moderat, mayoritas karyawan akan merasa puas dan bahagia.

2. Gaji atau upah yang sepadan.

Kepuasan cenderung terjadi ketika upah dianggap adil serta dilandaskan terhadap tuntutan dari pekerjaan, tingkatan keterampilan seseorang, serta standar upah masyarakat. Kesempatan untuk peningkatan status sosial, peningkatan tanggung jawab, dan pengembangan diri disajikan melalui promosi. Oleh karena itu, kepuasan kerja lebih mungkin dialami oleh mereka yang percaya bahwa keputusan mengenai promosi dibuat secara adil.

3. Lingkungan Kerja.

Untuk kenyamanan mereka sendiri dan untuk memfasilitasi menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, karyawan sangat memperhatikan lingkungan kerja yang positif. Penelitian menunjukkan bahwa para pekerja menginginkan lingkungan yang aman, dan mempunyai rekan kerja yang ramah serta saling memberikan dukungan bisa memberikan eskalasi kepuasan kerja. Faktor penting lain yang memengaruhi kepuasan adalah tindakan para atasan.

Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

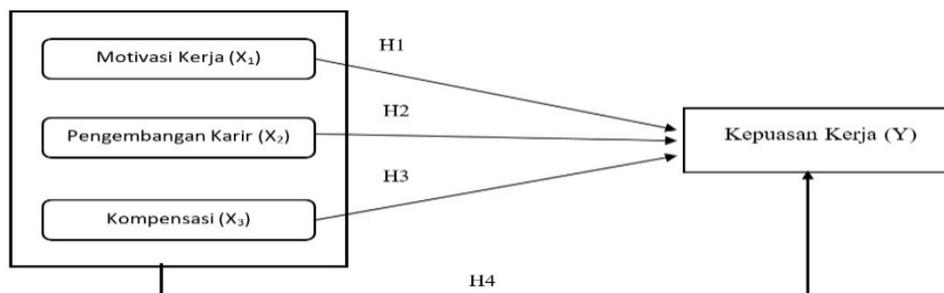
Motivasi kerja yang kuat memiliki determinansi pada efektivitas serta efisiensi serta kepuasan karyawan, yang kebanyakan dipengaruhi oleh pengembangan karir, salah satu indikator terpenting dari kepuasan karyawan. Apabila pelatihan pengembangan karir diberikan

secara adil dan merata, karyawan akan memfokuskan diri untuk meningkatkan kemampuannya sehingga dapat bersaing dengan rekan-rekannya.

Kepuasan kerja karyawan secara signifikan mendapatkan determinansi dari tingkat kompensasi yang diterima. Kompensasi adalah tindakan memberikan imbalan, baik dalam tataran langsung (dalam bentuk uang) ataupun tidak langsung (dalam bentuk imbalan non-moneter). Kepuasan kerja didasarkan pada seberapa baik harapan dan kenyataan cocok atau seimbang satu sama lain. (Robbins, 2015, mengutip Lewisler).

Setiap perseorangan memiliki tingkat kepuasan yang beragam berdasarkan pedoman yang mereka anut. Semakin besar keinginan seseorang, semakin puas mereka dengan hasilnya jika aktivitas dievaluasi berdasarkan hal tersebut. Oleh karena itu, ukuran tingkat kepuasan atau ketidakpuasan kerja seseorang disebut kepuasan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

H1 : Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sri Sumatera Sejahtera?

H2 : Apakah pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sri Sumatera Sejahtera?

H3 : Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sri Sumatera Sejahtera?

H4 : Apakah motivasi kerja, pengembangan karir, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sri Sumatera Sejahtera?

3. Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi ialah kategori luas yang tersusun atas item ataupun subjek yang memenuhi kriteria kuantitas serta kualitas yang telah dilakukan penentuan sebelumnya, dari mana peneliti memperoleh kesimpulan mereka. Populasi penelitian ini tersusun atas keseluruhan karyawan PT Sri Sumatra Sejahtera. Ketika jumlah responden kurang dari 100 orang, dengan demikian sampel yang dipakai ialah sampel jenuh.

Jenis dan Sumber Data

1. Data primer untuk penelitian ini didapatkan dari kuisioner yang secara langsung diberikan terhadap responden terkait determinansi kompensasi, pengembangan karir, motivasi kerja serta kinerja karyawan di PT Sri Sumatera Sejahtera
2. Menurut Sugiyono (2013), keseluruhan data yang didapatkan dalam konteks tidak langsung bersumber dari objek yang dilakukan penelitian terhadapnya dikenal sebagai data sekunder. Data yang dihimpun melalui berbagai pihak yang terlibat pada penelitian ini, yakni lewat informasi yang relevan terhadap subjek penelitian serta melalui penelitian pustaka guna memberikan bantuan mendapatkan berbagai teori yang memberikan dukungan terhadap

penelitian.

Metode pengumpulan digunakan guna memperoleh data yang diperlukan. Guna memperoleh berbagai data yang diperlukan, dengan demikian metode penghimpunan data yang dipakai ialah :

- Questioner diberikan pada form list pertanyaan yang dilakukan pemberiannya terhadap responden, karyawan PT. Sri Sumatera Sejahtera.
- Observasi adalah metode analisis yang digunakan untuk mengamati perusahaan secara langsung; data yang diperoleh melalui observasi partisipan menjadi lebih tajam, lengkap serta mengetahui tingkatan tiap-tiap perilaku yang terlihat.
- Studi Dokumentasi dilakukan melalui memberikan beberapa daftar pertanyaan kepada responden.

Definisi Operasional Variable

Adapun definisi konsep operasional variabel dari penelitian ini ialah diantaranya yakni:

Tabel 1. Definisi Operasional

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Ukur
Motivasi Kerja (X1)	1. Fisiologis	kebutuhan untuk makan, minum dan kesehatan	Likert
	2. Keselamatan & Keamanan	Kebutuhan bebas dari ancaman, secara fisik & nonfisik.	
	3. Sosial	Kebutuhan untuk bersahabat, berinteraksi dan cinta.	
	4. Penghargaan	Keperluan apresiasi dari orang lain serta harga diri	
	5. Analisis Diri	Kebutuhan supaya menggunakan kemampuan dan potensinya.	
Pengebangan Karir (X2)	1. Pendidikan	Pendidikan karyawan yang merupakan latar belakangnya. Wawasan dari pengetahuan yang dimiliki karyawan.	Likert
	2. Pelatihan	Intensitas pelatihan yang dilakukan pemberiannya oleh perusahaan terhadap karyawan. Keahlian tersendiri yang dimiliki karyawan.	
	3. Pengalaman Kerja	Masa kerja dari karyawan bekerja di tempat tersebut Tingkat penguasaan karyawan atas pengetahuan.	
	4. Tunjangan	Pemberian tunjangan selaras regulasi yang berlaku. Pekerjaan yang menantang secara mental	
Kepuasan kerja (Y)	1. Pekerjaan	Tingkat pekerjaan sesuai kemampuan sendiri	Likert
	2. Gaji	gaji yang pantas dan sesuai dengan yang dikerjakan.	
	3. Lingkungan kerja	Kefektifan lingkungan pekerjaan dalam memberikan kenyamanan saat bekerja. rekan sekerja yang mendukung	

Uji validitas dan Uji Reabilitas

Uji validitas ialah evaluasi yang menggambarkan seberapa akurat alat ukur yang dipakai melakukan pengukuran objek yang diuji. Ghazali (2009) memberikan pernyataan bahwasanya pengujian validitas dipakai guna mengevaluasi sah ataupun tidaknya sebuah questioner. Data uji reliabilitas yaitu sebuah metode untuk menilai survei yang bertindak sebagai indikator variabel. Jikalau jawaban responden pada pernyataan stabil/konsisten dari periode ke periode, questioner dikatakan reliabel atau handal (Ghozali, 2012).

Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini peneliti memakai analisis statistik regresi linier berganda yang persamaannya yakni ialah $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$

Keterangan:

Y= kepuasan kerja X1= Motivasi kerja

X2= Pengembangan karir X3= Kompensasi

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien Regresi X1 dan X2

β_0 = Koefisien Konstanta

ϵ = Residual

Teknik Analisis Data

Bagi kebutuhan analisis, peneliti mengelola serta menghimpun data yang didapatkan melalui questioner memakai metode melakukan pemberian bobot penilaian pada tiap-tiap jawaban pernyataan berlandaskan pada Skala Likert.

Tabel 2. Mean Range Score

Kategori	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Uji Asumsi Klasik

Pengujian Asumsi klasik yang wajib dilakukan pemenuhan terhadapnya yakni :

1. Uji Normalitas
Kegunaan dari uji normalitas ialah guna mendapatkan informasi apakah pada model regresi, variabel yang menjadi pengganggu atau disebut pula residual mempunyai persebaran yang normal maupun tidak. Model dari regresi yang berdistribusi normal dianggap baik.
2. Uji Multikolonieritas
Sebagai alat guna mengetahui apakah model regresi mendeteksi terdapatnya keterkaitan antara variabel yang bebas (independen), dengan demikian digunakan uji multikolonieritas.
3. Uji Heteroskedastisitas
Untuk penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilaksanakan melalui memanfaatkan metode scatterplot, yaitu lewat membandingkan antara hasil prediksi variabel dependen yang telah distandarisasi dengan data residualnya (standardized residual). Pengujian dalam tataran parsial (uji t), pengujian dalam konteks simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2) merupakan metode yang digunakan dalam pengujian dari hipotesis.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dipergunakan guna melakukan pengukuran sampai seberapa jauh keberagaman variabel dependen mampu dijelaskan di sisi model regresi. Dapat ditarik

kesimpulan bahwa variabel independen (X) mempunyai signifikansi determinansi atas variabel dependen (Y) bila nilai koefisien determinasi (R^2) semakin meningkat atau mendekati 1.

Uji Hipotesis Penelitian (Simultan & Parsial)

1. Pengujian parsial (uji t)

Guna memperoleh gambaran mengenai pengaruh dan tingkat signifikansi setiap variabel independen kepada variabel dependen, dengan demikian kemudian diadakan pengujian hipotesis melalui penggunaan pengujian parsial.

2. Pengujian simultan (uji F)

Guna meyakinkan apakah variabel-variabel independen yang dipakai pada penelitian ini dalam tataran simultan mempunyai signifikansi determinansi ataupun tidak pada variabel dependen, maka dilakukan pengujian secara simultan.

4. Hasil dan Pembahasan

Gambaran Umum Perusahaan

PT Sri Sumatera Sejahtera berdiri pada Tahun 1997 yang dipimpin oleh Bapak James yang terletak di kota kisanan provinsi Sumatera Utara. PT Sri Sumatera Sejahtera merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan latex yaitu perusahaan yang memproduksi dan menyuplai latex, yang kemudian latex tersebut akan dijual ke pabrik cabang di medan dan dibuat sarung tangan dan kemudian untuk dijual kembali. PT Sri Sumatera Sejahtera menyediakan kendaraan pengangkut lateks dan juga berbagai peralatan untuk mengolah lateks. Kegiatan yang dilakukan di dalam kantor dan kegiatan yang dilakukan di luar kantor merupakan dua sektor yang menjadi bagian dari perusahaan. Staf administrasi biasanya menangani tugas-tugas yang dilakukan di dalam kantor sedangkan pekerja lapangan menangani pekerjaan di lapangan.

Karakteristik Responden

Tabel 3. Karakteristik Responden

Kriteria Responden	Jumlah Responden		Presentase Responden
Jenis Kelamin	Laki-laki	83	83%
	Perempuan	14	17%
Usia	19-30	43	48,7%
	31-40	23	30,2%
	41-50	16	10,8%
	>50	15	10,3%
Tingkat Pendidikan	SMA	53	58,42%
	Diploma	28	29,31%
	Strata	16	12,27%

Sumber: Data primer yang diolah

Penjelasan Responden atas Variable Penelitian

Analisis deskriptif, menurut Ghozali (2016), adalah teknik analisis yang mengumpulkan, mengorganisasi, mengelompokkan, menganalisis, dan kemudian menginterpretasikan data secara obyektif untuk memberikan ringkasan dari problematika yang sedang dirasakan serta memberikan penjelasan kalkulasi. Analisis deskriptif akan dipakai guna mengkarakterisasi jenis kelamin, usia, serta tingkat pendidikan responden. Dengan 10 item guna variabel motivasi kerja (X1), 6 item bagi variabel pengembangan karir (X2), 6 item bagi variabel kompensasi (X3), dan 6 item bagi variabel kepuasan kerja (Y), maka total pernyataan yang digunakan adalah 28 item.

Uji Validitas

Pearson Correlation Sig (2-tailed) dengan r Tabel 0,5% dapat digunakan untuk menguji keterkaitan antara nilai tiap-tiap item questioner terhadap skor keseluruhan yang ingin dilakukan pengukurannya, yang merupakan cara uji validitas dilakukan. Dalam keadaan seperti dibawah ini:

1. Apabila $\geq 0,5$ dengan demikian butir pernyataan tersebut dikategorikan valid
2. Apabila $\leq 0,5$ dengan demikian butir pernyataan tersebut dikategorikan tidak valid

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	R Tabel (97-2 = 95) Signifikansi 0,5 %	Total Correlation	Score Conclusion
1.	Motivasi Kerja	X _{1.1}	0.202	0.576	V
2.		X _{1.2}	0.202	0.561	V
3.		X _{1.3}	0.202	0.490	V
4.		X _{1.4}	0.202	0.374	V
5.		X _{1.5}	0.202	0.607	V
6.		X _{1.6}	0.202	0.446	V
7.		X _{1.7}	0.202	0.537	V
8.		X _{1.8}	0.202	0.338	V
9.		X _{1.9}	0.202	0.385	V
10.		X _{1.10}	0.202	0.376	V
1.	embangan Karir	X _{2.1}	0.202	0.653	V
2.		X _{2.2}	0.202	0.673	V
3.		X _{2.3}	0.202	0.620	V
4.		X _{2.4}	0.202	0.645	V
5.		X _{2.5}	0.202	0.643	V
6.		X _{2.6}	0.202	0.654	V
1.	Kompens asi	X _{3.1}	0.202	0.686	V
2.		X _{3.2}	0.202	0.625	V
3.		X _{3.3}	0.202	0.471	V
4.		X _{3.4}	0.202	0.660	V
5.		X _{3.5}	0.202	0.564	V
6.		X _{3.6}	0.202	0.604	V
1.	Kepuasan Kerja	Y.1	0.202	0.585	V
2.		Y.2	0.202	0.233	V
3.		Y.3	0.202	0.578	V
4.		Y.4	0.202	0.548	V
5.		Y.5	0.202	0.512	V
6.		Y.6	0.202	0.670	V

Sumber : Data Primer yang di olah, 2023

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas ialah alat yang dipakai guna mengevaluasi sejauh mana kuesioner dapat diandalkan sebagai indikator dari variabel. Jika respons dari responden atas pernyataan pada kuesioner menunjukkan konsistensi ataupun stabilitas dari satu waktu ke waktu lainnya, maka kuesioner dianggap memiliki tingkat reliabilitas atau keandalan yang tinggi (Ghozali, 2012). Pada penelitian ini, peneliti menilai reliabilitas variabel melalui mengukur nilai Cronbach Alpha yang dianggap signifikan jika nilainya lebih besar dari 0,6. Sebuah variabel diasumsikan

mempunyai reliabilitas dalam kateogri baik apabila skor Cronbach Alpha-nya melebihi 0,6.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Acuan	Cronbach's Alpha	Conclusion
Motivasi kerja (X1)	0.60	0.611	R
Pengembangan Karir (X2)	0.60	0.773	R
Kompensasi (X3)	0.60	0.652	R
Kepuasan Kerja (Y)	0.60	1.198	R

Sumber : Data Primer yang di olah, 2023

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif bagi masing-masing variable penelitian, yaitu Kepuasan Kerja (Y), Kompensasi (X3), Pengembangan Karir (X2) serta Motivasi Kerja (X1) perlu dilakukan. Hasil uji statistik deskriptif ini diperlihatkan pada tabel 3.2 dibawah ini:

Tabel 6. Descriptive Statistics

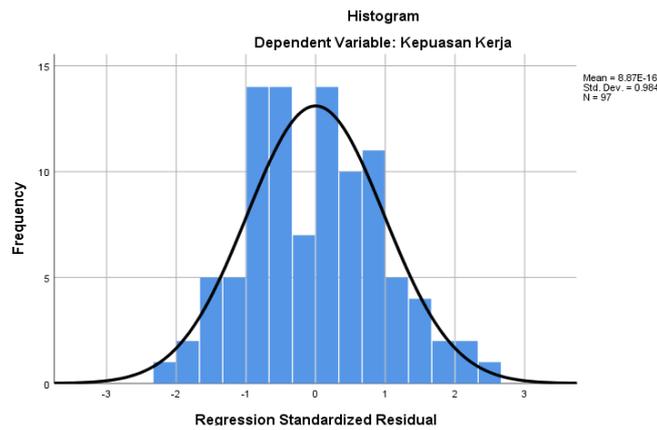
N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	23.00	42.00	32.6804	4.23169
Pengembangan karir	9.00	26.00	18.2062	3.48490
Kompensasi	9.00	25.00	19.2990	3.31400
Kepuasan kerja	10.00	25.00	19.2990	2.84372
Valid N (listwise)	97			

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2023

Berlandaskan pada resultan Uji Deskriptif diatas, bisa kita visualisasikan persebaran data yang diperoleh peneliti ialah :

1. Variabel Motivasi Kerja (X1), dari data di atas dapat di deskripsikan bahwasanya skor minimum 23 sementara skor maksimum yakni 42, nilai rerata Motivasi Kerja sejumlah 32,68 serta standar deviasi ialah 4,23
2. Variabel Pengembangan Karir (X2), dari data di atas bisa di deskripsikan bahwasanya skor minimum 9 sementara skor maksimum sejumlah 26, skor rerata Pengembangan Karir sejumlah 18,21 serta standar deviasi ialah 3,48
3. Variabel Kompensasi (X3), dari data di atas bisa di deskripsikan bahwasanya skor minimum 9 sementara skor maksimum sejumlah 25, skor rerata Kompensasi sejumlah 19,30 serta standar deviasi ialah 3,31
4. Variabel Kepuasan Kerja (Y), berlandaskan pada data di atas bisa dilakukan pendeskripsian bahwasanya skor minimum 10 sementasra skor maksimum yakni 25, skor rerata Kepuasan Kerja sejumlah 19,30 serta standar deviasi adalh 2,84

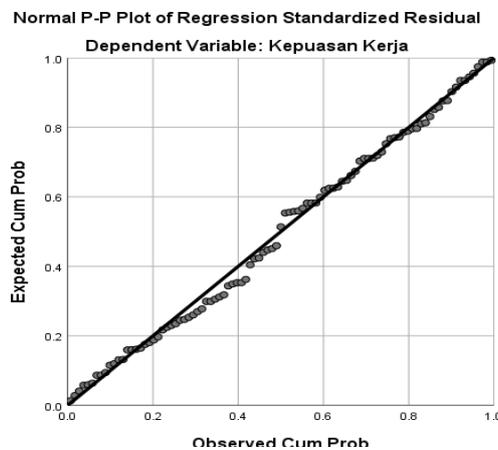
Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Histogram

Sumber: Data Primer yang di Olah, 2023

Dari grafik histogram tampak bahwa variable mengikuti persebaran normal. Ini bisa disimak melalui bentuk data yang menyerupai lonceng serta tidak menunjukkan kecondongan ke kanan ataupun ke kiri. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwasanya model regresi ataupun data yang dipakai melakukan pemenuhan asumsi normalitas.



Gambar 3. Normal Probability Plot

Sumber: Data Primer yang di Olah, 2023

Apabila titik-titik pada data mengikuti garis yang berbentuk diagonal, dengan demikian data itu memiliki distribusi normal, sesuai dengan hasil P-Plot Normality Test of Regression Standardized Residual. Kemudian akan dilaksanakan pengujian Kolmogorov-Smirnov (K-S) untuk memastikan bahwasanya data yang berada pada sepanjang garis yang diagonal juga bedistribusi normal.

Tabel 7. Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.34913436
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.062
	Negative	-.049

Test Statistic	.062
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2023

Terbukti pada Tabel 3.3 bahwa skor Asymp.Sig. (2-tailed) => 0,200. Ini memperlihatkan bahwasanya skor tersebut lebih tinggi dikomparasikan terhadap skor signifikan 0,05 atau lima persen. Atas dasar hal tersebut, analisis statistik yang menggunakan pengujian statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) pun mengindikasikan bahwasanya variabel yang residual terdistribusi secara normal, sejalan dengan analisis grafik.

Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

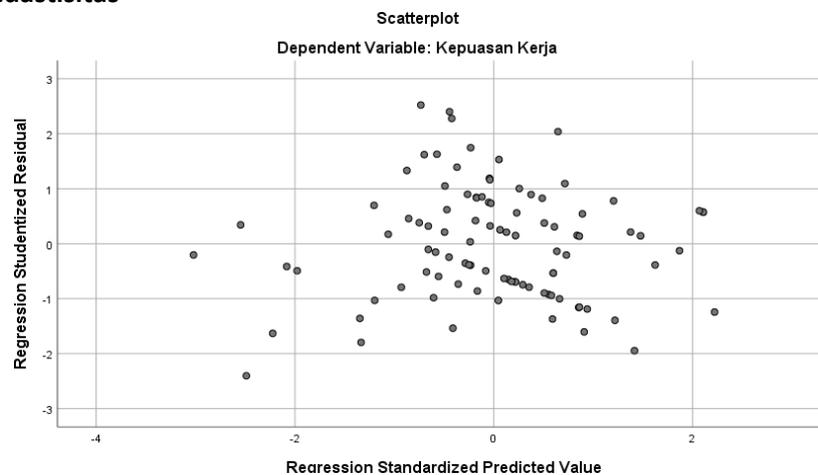
Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.870	2.175			
	Motivasi Kerja	0.183	0.074	0.272	0.606	1.651
	Pengembangan Karir	0.165	0.072	0.202	0.941	1.062
	Kompensasi	0.231	0.097	0.269	0.579	1.727

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer yang di Olah, 2023

Tabel 3.4 di atas memberikan informasi mengenai nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk Motivasi Kerja (1,651), Pengembangan Karir (1,062), dan Kompensasi (1,727). Untuk semua nilai VIF < 10, serta skor tolerance \geq 0,1. Kesimpulannya adalah tidak adanya multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 4. Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data Primer yang di Olah, 2023

Terlihat di Gambar dapat dilihat bahwasannya banyaknya ketidakjelasan pola, dan juga berbagai titik yang terlihat terdistribusi di bawah serta di atas dari angka 0 di sumbu Y, maknanya tidak ada terdapatnya heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Data Penelitian

Tabel 9. Analisis Regresi Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
							Tolerance VIF
1	(Constant)	5.870	2.175		2.699	.008	
	Motivasi Kerja	.183	.074	.272	2.470	.015	.606 1.651
	Pengembangan Karir	.165	.072	.202	2.286	.025	.941 1.062
	Kompensasi	.231	.097	.269	2.392	.019	.579 1.727

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer yang di Olah, 2023

Berlandaskan Tabel 3.5, didapatkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 5,870 + 0,183X_1 + 0,165X_2 + 0,231X_3$

1. Konstanta (β_0) = 5,870 membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja sudah memiliki nilai sebesar 5,870 jika motivasi kerja, pengembangan karir, dan kompensasi diperhitungkan sebagai konstanta.
2. Koefisien (β_1) = 0,183 > 0. Hal ini membuktikan akan terjadi peningkatan sebesar 0,183 pada kepuasan kerja (Y) bagi tiap kenaikan 1 satuan pada variabel motivasi kerja (X₁).
3. Koefisien (β_2) = 0,165 > 0. Ini membuktikan Kepuasan kerja (Y) akan terjadinya eskalasi sejumlah 0,165 jika variabel Pengembangan Karir (X₂) meningkat 1 satuan..
4. Koefisien (β_3) = 0,231 > 0. Hal ini membuktikan Kepuasan kerja (Y) akan terdapat eskalasi sejumlah 0,231 jikalau variabel Kompensasi (X₃) terdapat peningkatan 1 satuan.

Koefisiensi Determinasi (R²)

Tabel 10. Uji Koefisiensi Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.564 ^a	.318	.296	2.38672

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Terlihat jelas dari Tabel 10 bahwasanya skor R Square bernilai 0,318 ataupun 31,8%. Hal itu mengindikasikan bahwasanya variabel independen, pada penelitian ini, yakni dan kompensasi (X₃), pengembangan karir (X₂), serta motivasi kerja (X₁) mampu menjelaskan 31,8% variasi kepuasan kerja (Y). Sedangkan sisanya sebesar 68,2 persen dipaparkan oleh unsur-unsur lainnya yang tidak dilakukan penelitiannya pada penelitian ini.

Uji Signifikansi Serempak (Uji F)

Dalam penelitian ini didapati bahwasanya sampel (n) = 97 serta total parameter (k) sebanyak 4, $df_2 = n - k = 97 - 4 = 93$; $df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$. Dengan $\alpha = 0,05$, maka didapati $F_{tabel} = 2,70$.

Tabel 11. Hasil Uji Signifikansi Serempak (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	246.560	3	82.187	14.428	.000 ^b
	Residual	529.769	93	5.696		
	Total	776.330	96			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer yang di Olah, 2023

Berlandaskan pada Tabel 3.7, bisa ditelusuri bahwa nilai Fhitung (14,428) > Ftabel (2,70) dengan tingkatan signifikansinya $0,000 < 0,05$. bisa dilakukan penarikan kesimpulan variabel Motivasi kerja, Pengembangan Karir, serta Kompensasi secara bersamaan memiliki signifikansi determinansi atas Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sri Sumatera Sejahtera.

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Tabel 12. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a						
Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.870	2.175		2.699	.008
	Motivasi Kerja	.183	.074	.272	2.470	.015
	Pengembangan Karir	.165	.072	.202	2.286	.025
	Kompensasi	.231	.097	.269	2.392	.019

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer yang di Olah, 2023

Pengujian statistik t dipakai guna menentukan sebesar apa determinansi variabel bebas dalam konteks parsial atas variabel terikat. Pada penelitian ini, derajat kebebasan (df) = $(n-k) = 97 - 4 = 93$. Dalam tingkatan $\alpha = 0,05$ diperoleh ttabel = 1,986. Berdasarkan Tabel 3.8 persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi Kerja (X_1) => skor thitung (2,470) > ttabel (1,986) serta skor signifikansinya (0,015) < 0,05. Demikianlah variabel Motivasi Kerja signifikansi determinansi positif atas Kepuasan Kerja. Berdasarkan penelitian ini, apabila variabel Motivasi Kerja kian bertambah baik dengan demikian kepuasan Kerja akan kian meningkat pula, sama halnya di sisi lainnya.
2. Variabel Pengembangan Karir (X_2) => nilai thitung (2,286) > ttabel (1,986) dan nilai signifikansi (0,025) < 0,05. Demikianlah variabel Pengembangan Karir memiliki signifikansi determinansi positif atas Kepuasan Kerja. Berdasarkan penelitian ini, jikalau variabel Pengembangan Karir dilakukan peningkatan terhadapnya dengan demikian Kepuasan Kerja akan semakin mengalami peningkatan juga, begitu pula sebaliknya.
3. Variabel Kompensasi (X_3) => skor thitung (2,392) > ttabel (1,986) dan nilai signifikansi (0,019) < 0,05. Demikianlah variabel Kompensasi memiliki signifikansi determinansi positif atas Kepuasan Kerja. Berdasarkan penelitian ini, jikalau variabel Kompensasi ditingkatkan dengan demikian Kepuasan Kerja akan semakin meningkat pula, begitu pula sebaliknya.

Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel Motivasi Kerja memiliki signifikansi determinansi kepada Kepuasan Kerja karyawan PT Sri Sumatera Sejahtera, dibuktikan dengan nilai koefisien regresinya (β_1) = 0,183 > 0 yang nilai thitung (2,470) > ttabel (1,986) serta signifikansinya (0,015) < 0,05. Kepuasan Kerja dapat mengalami peningkatan sebesar 0,183 bila Motivasi Kerja ditingkatkan 1 satuan. kasus ini dapat terjadi karena responden biasanya menjawab setuju ketika ditanyai tentang pernyataan variabel Motivasi Kerja. Dari segi persetujuan, "Perusahaan memberikan jaminan asuransi kesehatan kepada karyawan" merupakan pernyataan yang paling sering disebutkan dalam variabel ini. Atas dasar hal tersebut, bisa dinyatakan bahwasanya jaminan keselamatan dan keamanan dalam bekerja memberikan motivasi bagi karyawan di PT Sumatera Sri Sejahtera untuk bekerja dengan maksimal. Penelitian sebelumnya (Saleem et al., 2010) yang menunjukkan terdapatnya korelasi positif antara motivasi kerja serta kepuasan kerja jga memberikan dukungan terhadap penelitian ini.

Pengaruh Variabel Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Melalui koefisien regresi (β_2) sejumlah 0,165 yang lebih besar dari nol, serta skor t-hitung (2,286) yang lebih tinggi dibandingkan nilai t-tabel (1,986), dan signifikansi (0,025) yang lebih kecil dikomparasikan terhadap tingkat signifikansi umumnya (0,05), bisa disimpulkan bahwasanya variabel Pengembangan Karir mempunyai determinansi positif serta signifikan atas tingkat kepuasan kerja dari karyawan PT Sri Sumatera Sejahtera. Maknanya, apabila variabel Pengembangan Karir diberikan peningkatan satu satuan, dengan demikian tingkatan kepuasan kerja karyawan diperkirakan akan meningkat sejumlah 0,165.

Perihal ini didasarkan oleh pernyataan dari Variabel Pengembangan Karir memiliki kecenderungan mendapat respon setuju di sisi responden. Pernyataan yang memperoleh persetujuan paling banyak pada variabel ini ialah "Saya merasa latar belakang terkait pendidikan yang saya punya cukup guna mengembangkan karir pada perusahaan." Hal ini memperlihatkan bahwasanya latar belakang pendidikan yang dimiliki para karyawan PT Sri Sumatera Sejahtera memenuhi syarat untuk mengembangkan karirnya di kemudian hari.

Secara lain, jika program pengembangan karir bagi karyawan berhasil diimplementasikan, ini akan meningkatkan kepuasan dan ketertiban dalam bekerja di perusahaan. Temuan penelitian sebelumnya oleh Kurniawan (2015) juga mendukung perihal ini, memperlihatkan bahwasanya hubungan antara pengembangan karir dan kompensasi mempunyai signifikansi determinansi positif atas tingkat kepuasan kerja.

Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel Kompensasi mempunyai nilai koefisien regresi (β_3) = 0,231 > 0 yang mana thitung (2,392) > ttabel (1,986) serta signifikansinya (0,019) < 0,05. Hal ini menyatakan bahwasanya kepuasan kerja karyawan PT Sri Sumatera Sejahtera dipengaruhi dalam konteks signifikan serta positif oleh variabel Kompensasi, dan kepuasan kerja akan meningkat sejumlah 0,231 jika kompensasi dinaikkan sebesar satu satuan.

Hal ini dilandasi oleh pernyataan bahwa variabel penghargaan biasanya mendapatkan jawaban positif dari para partisipan. Pernyataan "penerimaan yang didapatkan terkait tunjangan hari raya selaras terhadap keperluan saya" adalah pernyataan yang paling banyak dipilih oleh karyawan terkait variabel ini. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Sri Sumatera Sejahtera meyakini bahwa tunjangan hari raya yang diterima mereka yang diberikan perusahaan telah memenuhi kebutuhan hari raya mereka.

Dilandasi pernyataan tersebut, peneliti dapat menyimpulkan bahwa gaji merupakan unsur penting dalam kepuasan kerja karyawan, karena pekerja tidak akan merasakan kepuasan jikagaji, tunjangan, atau insentif mereka tidak sepadan dengan hasil kerja atau target yang telah ditetapkan. Hasil temuan penelitian ini dikuatkan oleh penelitian-penelitian sebelumnya.

5. Penutup

Didasarkan penelitian yang sudah dilakukan terhadap karyawan PT Sri Sumatera Sejahtera, maka dapat diambil kesimpulan dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kompetensi secara serempak berpengaruh signifikan atas Kepuasan Kerja karyawan PT Sri Sumatera Sejahtera.
2. Motivasi Kerja memiliki signifikansi determinansi positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Sri Sumatera Sejahtera.
3. Pengembangan Karir memiliki signifikansi determinansi positif atas Kepuasan Kerja karyawan PT Sri Sumatera Sejahtera.
4. Kompensasi berpengaruh positif serta signifikan atas Kepuasan Kerja karyawan PT Sri Sumatera Sejahtera.

Untuk memajukan perkembangan dan kesejahteraan PT Sri Sumatera Sejahtera, penulis akan memberikan rekomendasi berikut ini berdasarkan temuan, diskusi, dan kesimpulan yang telah dipaparkan di atas:

1. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan menyenangkan, peneliti menyarankan PT Sri Sumatera Sejahtera untuk lebih fokus pada hubungan di antara para karyawannya. Misalnya, dengan merencanakan acara kumpul-kumpul atau makan bersama agar rekan kerja dapat berinteraksi secara luas dan leluasa.
2. Diharapkan PT Sri Sumatera Sejahtera akan semakin maju baik secara profesional maupun finansial. Ide keadilan harus menjadi dasar dalam pembayaran kompensasi. Pelaksanaan program pengembangan karir harus dilakukan sesering mungkin untuk meningkatkan pemahaman karyawan tentang tanggung jawab pekerjaan mereka. Dengan demikian, karyawan akan lebih mudah untuk
3. Walaupun secara teoritis masih terdapat berbagai faktor yang bisa memberikan determinansi pada kepuasan kerja, akan tetapi pada penelitian ini penulis hanya melihat dampak dari motivasi kerja, pengembangan terkait karir, serta penghargaan atas kepuasan kerja. Atas dasar hal tersebut, dibutuhkan penelitian lanjutan terkait berbagai aspek lain dari kepuasan kerja yang belum diteliti oleh penulis.

Daftar Pustaka

- Agus Dwi Nugroho., dan Kunartinah. (2012). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. 19(2).
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Badan *Jurnal Widya Manajemen Dan Akuntansi*: 255-269.
- Marfokah, & Tri, R. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Magelang. *Diponegoro University Journal Of Social And Politic*: 1-15.
- Mulayani, N. (2002). Tantangan Perusahaan Di Indonesia Dalam Menghadapi Persaingan Global.
- Nugroho, A. D. dan Kunartinah. 2012. Analisis pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadapkepuasan kerja dengan mediasi motivasi kerja (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi Universitas Stikubank Semarang*, 153- 169
- Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett, Gordon J. Murphy. (2012). *Leadership: Memperkaya Pelajaran dariPengalaman*, edisi 7. Jakarta: Salemba Humanika.
- Rimsambessy, Agusthina Bambang Swasto, Armanu Thoyib, Endang Siti Astuti. (2012). The Influence of Transformational Leadership Style, Motivation, Burnout towards Job

- Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*. 2(9), 8833-8842.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Saleem Rizwan, Azeem Mahmood and Asif Mahmood, 2010. Effect of Wark Motivation on job Sotisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan. *Internasional Journal of Busness and Management*, 5 (11) : h : 213-222.
- Sedarmayanti, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sinambela. Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Peneliitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. 2010. *Konflik dan Manajemen Konfliktik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Yulinda, Harlyanti Sri Wulan. (2009). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai pada Pegawai Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Septiabudi Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(1), 25-32.