



**ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
DI PT OFI INDONESIA (UNIT MEDAN)**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh  
Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**CHAIRUNNISA SYAHPUTRI**  
NPM 2015310171

---

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2024**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL

: ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. OFI INDONESIA

NAMA

: CHAIRUNNISA SYAHPUTRI

N.P.M

: 2015310171

FAKULTAS

: SOSIAL SAINS

PROGRAM STUDI

: Manajemen

TANGGAL KELULUSAN

: 26 Februari 2024

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

DISETUJUI

KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I



Dr. Wichan Robain, S.E., MA

PEMBIMBING II



Dr. Nuzuliaty, S.E., M.Si.

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : CHAIRUNNISA SYAHPUTRI  
NPM : 2015310171  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGEMBANGAN KARIR DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN DI PT. OFI INDONESIA UNIT MEDAN.

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalty Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengahli-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Februari 2024



**Chairunnisa Syahputri**  
NPM. 2015310171

## SURAT PERNYATAAN II

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :  
NAMA : CHAIRUNNISA SYAHPUTRI  
Tempat / Tanggal Lahir : Pujimulio, 24 Juli 2001  
NPM : 2015310171  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : MANAJEMEN  
Alamat : Dusun III Jl. Kompos Gg. Anda

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi. Sehubung dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Februari 2024  
Yang membuat pernyataan



**Chairunnisa Syahputri**  
NPM. 2015310171



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 #O.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

### PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

yang bertanda tangan di bawah ini :

1. Nama Lengkap

2. No./Tgl. Lahir

3. No. Pokok Mahasiswa

4. Program Studi

5. Konsentrasi

6. Jumlah Kredit yang telah dicapai

7. Nilai Rata-rata

8. Saya ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut

9. Yang Tidak Perlu

1. Nama Lengkap : CHAIRUNNISA SYAHPUTRI

2. No./Tgl. Lahir : PUJIMULIO / 24 Juli 2001

3. No. Pokok Mahasiswa : 2015310171

4. Program Studi : Manajemen

5. Konsentrasi : Human Capital Management

6. Jumlah Kredit yang telah dicapai : 144 SKS, IPK 3,76

7. Nilai Rata-rata : 80,783370277

8. Saya ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut : Analisis pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. OFI Indonesia

Medan, 15 Maret 2024

Pemohon,



( Chairunnisa Syahputri )

Tanggal : .....

Disahkan oleh :  
Dekan



( Dr. E. Rusliadi, S.E., M.Si. )

Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing I :



( Dr. Wilchen Rubain, S.E., MA. )

Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
Ka. Prodi Manajemen



( Husni Muharram Rifonga, B.A., M.Sc., M. )

Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing II :



( Dr. Nuzuliaty, S.E., M.Si. )

No. Dokumen: FM-LIPBM-10-02

Revisi: 1

Tgl. Eff: Oktober 2021

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 15 Maret 2024  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat



Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : CHAIRUNNISA SYAHPUTRI  
 Tempat/Tgl. Lahir : PUJIMULIO / 24 Juli 2001  
 Nama Orang Tua : HERIADI  
 N. P. M : 2015310171  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 082283370277  
 Alamat : DUSUN III JL. KOMPOS GG, ANDA RT 012, RW 006, KEL. PUJIMULYO, KEC. SUNGGAI, KAB. DELI SERDANG, PROV. SUMATERA UTARA

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Analisis pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Ofi Indonesia. Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercapai keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 - 5 lembar dan 3x4 - 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegaisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,750,000</b>

Ukuran Toga :



Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya,



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



CHAIRUNNISA SYAHPUTRI  
 2015310171

**Catatan :**

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - a. Telah ditap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

## ABSTRAK

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dipengaruhi beberapa faktor seperti pengembangan karir, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT Ofi Indonesia Unit Medan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 72 responden, teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis data regresi linier berganda. Dan pengumpulan data dilakukan dengan pembagian kuesioner dan wawancara dan data sekunder yang dikumpulkan dari perusahaan PT Ofi Indonesia Unit Medan. Data yang diperoleh menggunakan Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas dan Analisis Linier Berganda dengan Program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT. Ofi Indonesia Unit Medan dengan Nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $5,247 < t_{tabel} = 1.667$  dan signifikan  $0,001 < 0,05$ . Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Ofi Indonesia Unit Medan  $t_{hitung}$  sebesar  $6,310 < t_{tabel} 1.667$  dan signifikan  $0,001 < 0,05$ . Pengembangan karir dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Ofi Indonesia Unit Medan dimana  $F_{hitung}$  sebesar 325,176 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,74 dan signifikan  $0,001 < 0,005$ .

**Kata Kunci : Pengembangan Karir, Kompensasi, Kepuasan Kerja**

## **ABSTRACK**

*Job satisfaction is a pleasant or unpleasant emotional state for employees looking at their work. Job satisfaction is influenced by several factors such as career development, and compensation on job satisfaction at PT Ofi Indonesia Medan Unit. This type of research is quantitative. The number of samples used in this study were 72 respondents, the data analysis technique used in this study was multiple linear regression data analysis techniques. And data collection was carried out by distributing questionnaires and interviews and secondary data collected from the company PT Ofi Indonesia Medan Unit. The data obtained using Normality Test, Multicolinerity Test, Heteroskedacity Test and Multiple Linear Analysis with SPSS Program. The results showed that career development partially had a positive and significant effect on employee satisfaction at PT Ofi Indonesia Medan Unit with a  $t_{count}$  value of  $5.247 < t_{table} = 1.667$  and a significant  $0.001 < 0.05$ . Compensation partially has a positive and significant effect on job satisfaction at PT Ofi Indonesia Medan Unit with a  $t_{count}$  of  $6.310 < t_{table} 1.667$  and significant  $0.001 < 0.05$ . Career development and compensation simultaneously have a positive and significant effect on job satisfaction at PT. Ofi Indonesia Medan Unit where  $F_{count}$  is 325.176 while  $F_{table}$  is 2.74 and significant  $0.001 < 0.005$ .*

**Keywords: Career Development, Compensation, Job Satisfaction**

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Allah SWT, atas taufiq, rahmat, inayah, dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Analisis Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Ofi Indonesia Unit Medan”** walaupun dalam wujud yang sederhana. Sholawat serta salam kita haturkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad dan para sahabatnya, yang telah memberikan tauladan terbaik bagi umatnya, semoga dengan usaha-usaha kita mengikuti jejak-jejak sunnah kelak di akhirat mendapat syafa'atnya yang agung. Aamiin...

Skripsi ini disusun guna memperoleh persyaratan akademis untuk memperoleh gelar sarjana manajemen di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi. Peneliti persembahkan skripsi ini kepada orang-orang terhebat yang selalu mendukung tanpa henti. Peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada kedua orang tua tercinta yang luar biasa perjuangannya yaitu ayah saya, Heriadi dan Ibu saya, Junaida serta abang-abang tersayang.

Berkat kasih sayang, dorongan doa, segala jasa serta pengorbanan mereka yang tiada terkira yang membuat peneliti semangat menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan, karunia, dan keberkahan di dunia serta ditempatkan di surga saat di akhirat.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin selesai dengan baik tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak yang dengan ikhlas telah mengorbankan waktu dan tenaga serta harta demi membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti menyampaikan terima kasih dengan tulus hati kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc.M., selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Dr. Wilchan Robain, S.E., M.Ag., selaku Dosen Pembimbing I (satu) yang telah banyak memberikan masukan dan meluangkan waktu membimbing penulis.
5. Ibu Dr. Nuzuliati, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II (dua) yang telah banyak memberikan masukan dan meluangkan waktu membimbing penulis.
6. Kepada seluruh karyawan PT. Ofi Indonesia (Unit Medan) yang telah memberikan bantuan dan jasanya selama penulis menjalankan penelitian di PT. Ofi Indonesia (Unit Medan).
7. Seluruh civitas akademik Universitas Pembangunan Panca Budi dan teman-teman yang telah memberikan bantuan dan jasanya selama penulis menjalankan pendidikan di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
8. Kepada sepupu-sepupu saya yang tersayang telah memberikan banyak dukungan dalam menyelesaikan skripsi. Semoga Allah selalu menjaga dan selalu memudahkan urusan kalian.
9. Rekan-rekan satu almamater dan seperjuangan Angkatan 2020 Universitas Pembangunan Panca Budi yang sama-sama berjuang untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen (S.M).
10. Kepada diri peneliti sendiri, Chairunnisa Syahputri terima kasih telah berjuang melewati semuanya, untuk segala kerja keras dan semangatnya.
11. Seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan penelitian ini.

Atas jasa-jasa dan kebaikan berbagai pihak di atas, peneliti berdo'a semoga Allah SWT memberikan balasan yang terbaik. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari pada sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak agar dapat menjadi bahan pertimbangan bagi penulis.

Penulis berharap agar skripsi ini bermanfaat bagi rekan mahasiswa dan pihak yang berkepentingan guna menambah wawasan dan pengetahuan pembaca.

Medan, Februari 2024

Penulis,

**Chairunnisa Syahputri**  
**NPM. 2015310171**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>i</b>
<b>SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT.....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN II .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Dan Rumusan Masalah .....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
E. Keaslian Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
A. Landasan Teori .....	11
1. Kepuasan kerja .....	11
2. Pengembangan Karir .....	20
3. Kompensasi .....	27
B. Penelitian Terdahulu .....	37
B. Kerangka Konseptual.....	41
C. Hipotesis .....	43
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>44</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	44
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	44
C. Jenis dan Sumber Data.....	45
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	46
E. Populasi dan Sampel Penelitian.....	47
F. Teknik Pengumpulan Data.....	48
G. Teknik Analisis Data .....	50
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>56</b>
A. Hasil Penelitian .....	56
1. Gambaran Umum Perusahaan .....	56
2. Deskripsi Karakteristik Responden .....	58
3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden).....	60
4. Uji Keabsahan Data/Uji Instrumen.....	71

5. Uji Asumsi Klasik .....	76
6. Uji Regresi Linear Berganda .....	79
7. Uji Hipotesis .....	81
8. Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	<b>83</b>
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	83
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>86</b>
A. Kesimpulan .....	86
B. Saran .....	86
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>88</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>92</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1	Kuesioner pra survei kepuasan kerja ..... 5
Tabel 1.2	Kuesioner pra survei pengembangan karir..... 6
Tabel 1.3	Kuesioner pra survei kompensasi ..... 6
Tabel 2.1	Penelitian terdahulu ..... 42
Tabel 3.1	Waktu penelitian ..... 52
Tabel 3.2	Definisi oprasional variabel ..... 54
Tabel 3.3	Daftar sampel penelitian ..... 56
Tabel 3.4	Alternatif jawaban responden ..... 57
Tabel 4.1	Berdasarkan jenis kelamin ..... 68
Tabel 4.2	Berdasarkan usia ..... 68
Tabel 4.3	Berdasarkan pendidikan ..... 69
Tabel 4.4	Alternatif jawaban responden ..... 69
Tabel 4.5	Jawaban responden variabel kepuasan kerja..... 70
Tabel 4.6	Jawaban responden variabel pengembangan karir..... 73
Tabel 4.7	Jawaban responden variabel kompensasi..... 77
Tabel 4.8	Variabel kepuasan kerja ..... 80
Tabel 4.9	Variabel pengembangan kari ..... 81
Tabel 4.10	Variabel kompensasi ..... 82
Tabel 4.11	Hasil uji reabilitas variabel kepuasan kerja..... 83
Tabel 4.12	Hasil uji reabilitas variabel pengembangan karir..... 84
Tabel 4.13	Hasil uji reabilitas variabel kompensasi ..... 84
Tabel 4.14	Kolmogorov-simirnov..... 86
Tabel 4.15	Uji multikolonieritas ..... 87
Tabel 4.16	Regresi linier berganda ..... 89
Tabel 4.17	Uji t (uji parsial)..... 91
Tabel 4.18	Uji f (uji simultan)..... 92
Tabel 4.19	Uji Koefisien Determinasi ..... 93

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1	Karangka konseptual ..... 47
Gambar 4.1	Struktur organisasi PT. Ofi Indonesia Unit Medan ..... 67
Gambar 4.2	Hitrogram uji normalitas ..... 85
Gambar 4.3	PP plot uji normalitas ..... 86
Gambar 4.4	Scatterplot uji heterokedastisitas ..... 88

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan karir adalah kemajuan dan tindakan yang diambil dari seseorang sepanjang hidup, berkaitan dengan pekerjaan. Sebuah karir sering terdiri dari pekerjaan yang tetap dalam jangka waktu yang panjang, bukan hanya mengacu pada satu posisi. Perkembangan karir baik di dalam suatu instansi atau di beberapa instansi. Pengembangan karir adalah proses, berlangsung seumur hidup dan mengarahkan seseorang belajar dan mencapai lebih banyak dalam karirnya. Perkembangan karir, merupakan aspek utama dari perkembangan seseorang, yaitu proses di mana identitas kerja individu terbentuk, dan dalam waktu yang lama atau seumur.

Dalam aspek lain, perkembangan karir adalah merupakan metode mempersiapkan diri yang terorganisir digunakan untuk mencocokkan kebutuhan individu dan lembaga dengan tujuan karir karyawan. Lebih jauh lembaga merumuskan rencana pengembangan karir dapat membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan lebih efisien. Selain itu, rencana karir bermanfaat bagi karyawan yang ingin meningkatkan karir dalam sebuah perusahaan atau mencari pekerjaan lain untuk masa depan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, manajemen sumber daya manusia selalu berusaha untuk mengintegrasikan strateginya ke dalam strategi perusahaan. Akibatnya, peran manajemen sumber daya manusia selalu lebih dari hanya sekumpulan tugas yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peran besar dalam kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia berusaha memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan yang termotivasi dan berkinerja tinggi yang dapat menyesuaikan diri dengan perubahan untuk memenuhi kebutuhan karyawannya.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2016), manajemen sumber daya manusia strategis adalah penggunaan pekerja dalam untuk memperoleh atau mempertahankan keunggulan kompetitif dibandingkan dengan para pesaing. Strategi bisnis tertentu harus dibangun berdasarkan kekuatan yang dimiliki organisasi. Setiap organisasi harus mampu memanfaatkan kompetensi inti untuk memperoleh keunggulan kompetitif. Kompetensi inti adalah kemampuan khusus yang menciptakan nilai tinggi dan membedakan organisasi dari pesaing.

Manajemen kompensasi merupakan salah satu bidang manajemen SDM yang paling sulit dan menantang karena mempengaruhi tujuan strategis perusahaan selama bertahun-tahun. Manajemen menghadapi tantangan "lalah", yang menciptakan lingkungan yang memotivasi karyawan untuk memaksimalkan kinerja mereka untuk kemajuan perusahaan. Menurut Mondy (2016), kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Menurut UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, kompetensi kerja adalah kemampuan setiap karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Kompensasi terdiri dari kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan kompensasi non-finansial. Tujuan pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan mendorong karyawan. Kompensasi finansial

adalah jumlah uang yang diberikan kepada seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus. Kompensasi finansial tidak langsung, juga dikenal sebagai tunjangan, mencakup semua uang yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung, dan mencakup berbagai macam uang yang biasanya diterima oleh karyawan secara tidak langsung. Penghargaan non-finansial mencakup kepuasan psikologis seseorang dari pekerjaan, lingkungan kerja, atau faktor-faktor fisik dan psikologis yang terkait dengan lingkungan kerja karyawan di perusahaan.

Kepuasan kerja menurut Malayu SP. Hasibuan (2013) merupakan sikap emosional yang ditunjukkan oleh seorang karyawan yang menunjukkan sikap menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja berorientasi pada sikap individu karyawan terhadap tugasnya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap kewajibannya, sedangkan yang tidak puas akan memiliki sikap negatif terhadap kewajibannya. Karyawan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda terhadap sistem nilai yang berlaku. Tingginya penilaian terhadap kegiatan dan keinginan yang dirasakan karyawan, berdampak pada tingginya kepuasan yang diperoleh, maka kepuasan kerja adalah penilaian.

Tingginya penilaian terhadap kegiatan dan keinginan yang dirasakan karyawan, berdampak pada tingginya kepuasan yang diperoleh, maka kepuasan kerja adalah penilaian yang menunjukkan perasaan sikap kepuasan dalam bekerja. Pandangan senada Kepuasan kerja merupakan sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Kepuasan kerja respon affective atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2018).

PT. Ofi Indonesia Unit Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang agribisnis ekspor biji kakao dan kopi, sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai rasa tanggung jawab dan *work engagement* yang tinggi untuk menunjang hal tersebut. PT. Ofi (Olam Food Ingredient) Indonesia Unit Medan merupakan anak perusahaan dari Olam Internasional limited yang berkantor di Singapura.

Berdasarkan hasil observasi penulis menemukan bahwa pengembangan karir di PT. Ofi Indonesia Unit Medan belum optimal berdasarkan pendidikan formal, pengalaman kerja, prestasi kerja, keterampilan kerja, produktivitas, kenaikan jabatan, peningkatan karir, pelatihan karyawan, jenjang karir, dan perencanaan karir.

**Table 1.1 Kuesioner Pra Survei Variabel Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	Responden		%		Jumlah karyawan
		Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Setuju	
1	Adanya jaminan akan masa tua dari pekerjaan	17	3	85	15	20
2	Kondisi kenyamanan tempat bekerja sangat memadai	15	5	75	25	20
3	Pembagian kelompok kerja yang sesuai dengan keterampilan yang saya miliki	10	10	50	50	20
4	Kejelasan peraturan tentang promosi jabatan di perusahaan	18	2	90	10	20

*Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti (2023).*

Berdasarkan hasil pra survei 1.1 kepuasan kerja mayoritas responden memberikan tanggapan tidak setuju sebesar 90% dengan pernyataan tidak mendapatkan peraturan yang jelas untuk promosi jabatan sebagai pengembang karir di PT.Ofi Indonesia Unit Medan.

Tingkat kepuasan karyawan terhadap sistem nilai yang berlaku berbeda. Kepuasan kerja adalah peringkat yang menunjukkan perasaan sikap kepuasan dalam bekerja. Ini karena tingginya penilaian terhadap kegiatan dan keinginan yang

dirasakan karyawan berdampak pada tingkat kepuasan yang diperoleh. Pandangan yang dimiliki karyawan tentang pekerjaan mereka disebut pandangan senada kepuasan kerja. Hal ini disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja adalah respons emosional atau affective terhadap bagian dari pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2018).

**Table 1.2 Kuesioner Pra Survei Variabel Pengembangan Karir**

No	Pernyataan	Responden		%		Jumlah karyawan
		Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju	
1	Adanya informasi peluang untuk pertumbuhan dan kemajuan profesional	5	15	25	75	20
2	Seberapa puaskah anda dengan program pelatihan dan pengembangan yang ditawarkan perusahaan	8	12	40	60	20
3	Karyawan mendapatkan jabatan sesuai dengan tingkat pendidikannya	10	10	50	50	20
4	Adanya dukungan untuk melanjutkan pendidikan lebih lanjut atau meningkatkan keterampilan	7	13	35	65	20

*Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti (2023).*

Berdasarkan hasil pra survei 1.2 pengembangan karir mayoritas responden memberi tanggapan tidak setuju sebesar 75% karyawan mengatakan bahwa pengembangan karir di PT. Ofi Indonesia Unit Medan Informasi mengenai peluang promosi karyawan tidak diberikan peluang untuk pertumbuhan dan kemajuan bagi karyawan.

**Tabel 1.3 Kuesioner Pra Survei Variabel Kompensasi**

No	Pertanyaan	Responden		%		Jumlah Karyawan
		Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju	
1	Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepada karyawan.	5	15	75	25	20
2	Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan	0	20	0	100	20
3	Adanya Tunjangan Hari Raya (THR)	5	15	75	25	20
4	Perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan	0	20	0	100	20

*Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti (2023).*

Berdasarkan hasil pra survei 1.3 kompensasi mayoritas responden memberikan tanggapan tidak setuju sebesar 100% karyawan mengatakan bahwa kompensasi di PT. Ofi Indonesia Unit Medan insentif tidak diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan serta perusahaan tidak menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan.

Berdasarkan hasil pra survei diatas menunjukkan ada permasalahan pada kompensasi karyawan harian PT. Ofi Indonesia Unit Medan yang diidentifikasi dengan karyawan belum mendapatkan upah yang mampu mencukupi kebutuhan hidup karyawan dan keluarganya sehari-hari serta tunjangan hari raya dan jaminan kesehatan kepada keryawan PT. Ofi Indonesia Unit Medan.

Berdasarkan fenomena tersebut penulis tertarik untuk melakukan analisis dan meneliti lebih jauh mengenai sejauh mana pengaruh pengembangan karir dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan tingkat kepuasan kerja di PT. Ofi Indonesia Unit Medan. Maka seperti yang telah diuraikan di atas, penulis tertarik melakukan penelitian mengenai **“Analisis Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Ofi Indonesia (Unit Medan)”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Karyawan tidak merasa ada kepuasan kerja dikarenakan tidak ada peraturan yang jelas tentang promosi jabatan dan tidak adanya jaminan akan masa tua di PT. Ofi Indonesia Unit Medan.

2. Karyawan tidak mendapatkan informasi tentang peluang untuk pertumbuhan dan kemajuan secara professional di PT. Ofi Indonesia Unit Medan.
3. Karyawan tidak mendapatkan insentif sesuai dengan prestasi kerja dan jaminan kesehatan di PT. Ofi Indonesia Unit Medan.

### **C. Batasan Dan Rumusan Masalah**

#### **1. Batasan Masalah**

Uraian masalah yang terdapat pada identifikasi masalah di atas, tidak keseluruhan akan dibahas pada skripsi ini. Maka akan dibatasi pada:

- a. Penelitian ini hanya membahas analisis pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT.Ofi Indonesia Unit Medan.
- b. Responden yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Ofi Indonesia Unit Medan.

#### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan sebelumnya maka penulis merumuskan permasalahan yang dihadapi adalah :

- a. Apakah pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Ofi Indonesia Unit Medan?
- b. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Ofi Indonesia Unit Medan?
- c. Apakah pengembangan karir dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Ofi Indonesia Unit Medan?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan diatas maka penelitian ini bertujuan :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Ofi Indonesia Unit Medan?
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Ofi Indonesia Unit Medan?
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengembangan karir dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Ofi Indonesia Unit Medan?

### **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian:

- a. Bagi Penulis  
Menambah pengetahuan, wawasan serta pengalaman penulis tentang sumber daya manusia khususnya mengenai pengembangan karir, kompensasi dan kepuasan kerja.
- b. Bagi Universitas Pembangunan Panca Budi  
Sebagai tambahan literatur kepustakaan yang dapat digunakan dan di dokumentasikan.
- c. Bagi PT. Ofi Indonesia Unit Medan  
Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dalam meningkatkan pengembangan karir, kompensasi dan kepuasan kerja.

d. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi tambahan atau untuk penelitian selanjutnya.

**E. Keaslian Penelitian**

Penelitian yang dilakukan berbeda dari penelitian sebelumnya, salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Kevin Setiawan (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bintang Timur Sehati” sedangkan penelitian ini berjudul “Analisis Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Ofi Indonesia (Unit Medan)”. Diantara perbedaan yang lainnya sebagai berikut:

1. Pada penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas kompensasi ( $X_1$ ), pengembangan karir ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja (Y) sedangkan di penelitian ini variabel bebas pengembangan karir ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja (Y)
2. Jumlah sampel : Penelitian sebelumnya menggunakan 90 responden, sedangkan penelitian ini menggunakan 72 sampel.
3. Waktu penelitian : Penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2019, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023.
4. Lokasi penelitian : Penelitian sebelumnya pada PT. Bintang Timur Sehati Kota Tangerang, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT. Ofi Indonesia Unit Medan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kepuasan kerja**

Steve (2015) berpendapat bahwa kepuasan kerja dapat diartikan sebagai tingkat emosi positif yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaan dan lingkungannya. Menurutnya, sikap dan sifat seseorang terhadap pekerjaan mereka berkorelasi dengan kepuasan kerja mereka. Kognisi dan perilaku membentuk sikap dan sifat tersebut. Aspek perilaku pekerjaan mencakup kecenderungan seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang ditunjukkan oleh jumlah pekerjaan yang dilakukannya, tetap berada di tempat kerjanya, atau bekerja dengan cara yang teratur dan terarah.

Menurut Robbins (2015) kepuasan kerja adalah suatu sikap dimana pekerja beranggapan bahwa banyaknya upah yang diterima dan yang dianggap harus diterima. Menurut Lawler (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja bergantung pada kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Kepuasan kerja didasarkan pada kenyataan dan diterima sebagai kompensasi atas pekerjaan dan tenaga yang diberikan.

Menurut Priansa (2014), kepuasan kerja adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang, suka, atau tidak suka. Perasaan ini dapat berasal dari interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau dari persepsi sikap mental karyawan, serta dari penilaian yang dilakukan karyawan terhadap pekerjaannya.

Luthans (2014) kepuasan kerja adalah suatu hasil dari pandangan karyawan mengenai seberapa baik individu dalam melakukan pekerjaan dan memberikan hal

yang penting. Contohnya orang yang berada dalam perusahaan merasa mereka melakukan pekerjaan terlalu berat dari pada yang lain didalam perusahaan tersebut, tetapi diberikan penghargaan lebih sedikit dibanding yang lainnya maka dari itu mereka tersebut nantinya akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap perusahaan dan pekerjaan yang dilakukan karna mereka merasa tidak puas.

Apabila karyawan didalam perusahaan mendapat perlakuan dengan baik dan dibayar dengan pantas maka orang tersebut lebih mungkin memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaan mereka. Maka dapat ditarik kesimpulan kepuasan dalam bekerja adalah merasa puas akan lingkungan dan pekerjaan yang diterima. Kepuasan kerja adalah hal penting yang dimiliki seseorang di tempat kerja. Karena setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda, tingkat kepuasan kerja karyawan berbeda-beda, dan tingkat kepuasan yang tinggi atau rendah dapat berdampak yang berbeda.

Berdasarkan definisi di atas dapat di simpulkan penulis bahwa kepuasan kerja adalah cara pandang atau hasil yang di dapatkan dari pekerjaan itu sendiri dengan sikap positif atau negatif dari karyawan itu sendiri yang di berikan perusahaan.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan

Luthans (2018) faktor-faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

a) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, tidak membosankan, dan dapat memberikan status sosial tertentu bagi karyawan yang bekerja untuk perusahaan.

b) Upah/ gaji

Upah dan gaji merupakan hal yang sangat penting, namun merupakan faktor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan kerja. Oleh karena itu, pemberian upah atau gaji perlu dilakukan dengan hati-hati dan ditail.

c) Promosi/ pengembangan karir

Promosi bisa dalam berbagai bentuk dengan kompensasi yang berbeda, tampaknya kesempatan untuk dipromosikan memiliki dampak yang berbeda pada tingkat kepuasan kerja.

d) Supervisi

Supervisi adalah sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting pula.

e) Kelompok kerja

Kelompok kerja seseorang memengaruhi kepuasan kerjanya, rekan kerja yang ramah dan bekerja sama sangat penting untuk kepuasan.

f) Kondisi kerja/lingkungan kerja

Jika lingkungan kerja bagus (bersih dan menarik), karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja, tetapi jika lingkungan kerja rapuh (panas dan berisik), karyawan akan lebih sulit menyelesaikan tugasnya.

Menurut Edy Sutrisno (2014), ada banyak faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan, dan faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada tingkat kepuasan masing-masing karyawan. Berikut ini adalah faktor-faktor yang memberikan kepuasan:

1. Faktor individual, termasuk umur, kesehatan, dan harapan.
2. Faktor sosial, termasuk hubungan kekeluargaan, perspektif pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan sosial.

3. Faktor penting dalam pekerjaan termasuk upah, pengawasan, keamanan tempat kerja, kesempatan untuk maju, penghargaan terhadap keahlian, hubungan sosial di tempat kerja, kemampuan untuk menyelesaikan konflik, dan perasaan diperlakukan adil secara pribadi dan profesional.

Menurut Edy Sutrisno (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja adalah :

1. Kesempatan untuk maju / pengembangan karir

Ada tidaknya peluang untuk mendapatkan pengalaman dan meningkatkan kemampuan saat bekerja dalam situasi seperti ini.

2. Keamanan kerja.

Keamanan di tempat kerja sangat mempengaruhi perasaan karyawan, yang disebut sebagai faktor yang meningkatkan kepuasan kerja.

3. Gaji

Gaji yang lebih tinggi menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang seorang mengatakan Kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan Manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik mampu menyediakan lingkungan kerja yang stabil dan tingkat kepuasan karyawan.

5. Pengawasan

Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat terjadinya absensi dan Turn Over.

#### 6. Faktor instrinsik dari pekerjaan

Keterampilan tertentu diperlukan untuk posisi tertentu. Rasa puas dengan pekerjaan dapat dipengaruhi oleh seberapa sulit dan mudahnya tugas itu dan seberapa besar kebanggaan yang diberikan kepadanya.

#### 7. Kondisi kerja

Ini termasuk kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

#### 8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Dianggap sebagai salah satu perspektif yang sulit dijelaskan, tetapi dianggap sebagai komponen yang memengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan dalam bekerja.

#### 9. Komunikasi

Salah satu alasan karyawan menyukai pekerjaannya adalah komunikasi yang lancar dengan manajemen. Ini berarti atasan mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat dan prestasi karyawan. Komunikasi yang lancar ini sangat penting untuk meningkatkan rasa puas terhadap kerja.

#### 10. Fasilitas

Setiap pekerjaan membutuhkan standar, seperti fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan, dan pekerja akan merasa puas jika dapat terpenuhi.

Menurut Usman dalam Syaiful Bahri, Yuni Chairatun Nisa (2017) kepuasan kerja dilatar belakangi oleh faktor-faktor yaitu :

1. Imbalan jasa.
2. Rasa aman.
3. Pengaruh antarpribadi.
4. Kondisi lingkungan kerja.

## 5. Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

Maka dapat di simpulkan faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja berdasarkan menurut para ahli pekerja akan membuat kepuasan tersendiri kepada karyawan yang bekerja dengan adanya gaji atau kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan serta lingkungan kerja yang baik bagi keryawan, fasilitas kesehatan yang di sediakan perusahaan maka membuat karyawan membentuk kepuasan kerja di perusahaan PT Ofi Indonesia Unit Medan.

### g) Dampak kepuasan kerja

Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja berdampak pada perilaku. Banyak perilaku dan hasil kerja karyawan dianggap sebagai akibat dari kepuasan atau ketidakpuasan karyawan dengan tempat kerja. Tidak hanya variabel kerja yang berkaitan dengan kerja, seperti unjuk kerja dan turnover, tetapi juga variabel non-kerja yang berkaitan seperti kesehatan dan kepuasan hidup. Berikut ini adalah uraian tentang bagaimana kepuasan kerja pegawai berdampak pada pekerjaan mereka:

#### 1. Kinerja

Menurut beberapa ahli, kepuasan kerja meningkatkan kinerja jika dikaitkan dengan motivasi kerja. Namun, penelitian lain menemukan bahwa kepuasan kerja tidak selalu berdampak positif terhadap kinerja. Produksi kerja karyawan menunjukkan seberapa puas karyawan dengan pekerjaan mereka. Jika karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik, organisasi akan memberikan penghargaan atas produktivitas mereka.

#### 2. *Organizational Citizenship Behavior*

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku karyawan yang membantu rekan kerja atau organisasi di luar tuntutan pekerjaan. Perilaku ini

termasuk tindakan sukarela karyawan untuk membantu rekan kerja mereka dan organisasi mereka.

### 3. Perilaku Menghindar

Karyawan mengambil tindakan untuk melarikan diri dari pekerjaan yang tidak memuaskan, yang dikenal sebagai ketidakhadiran, kemangkiran, dan pindah kerja. Banyak teori mengatakan bahwa karyawan yang tidak senang dengan pekerjaan mereka akan menghindarinya secara permanen, seperti berhenti atau keluar dari perusahaan, atau bahkan tidak masuk kerja atau tiba terlambat.

### 4. *Burn out*

Burnout adalah kondisi psikologis atau emosional yang dialami seseorang saat bekerja. Rasa lelah adalah reaksi emosional terhadap pekerjaan. Menurut teori kelelahan, karyawan yang mengalami kelelahan mengalami gejala kelelahan emosi, tetapi tidak depresi. menegaskan bahwa kelelahan terdiri dari tiga bagian, yaitu:

- a. Dispersonalisasi, yaitu kurangnya interaksi emosional dengan klien yang menyebabkan perilaku keras dan tidak peduli terhadap orang lain.
- b. Emotional exhaustion, yaitu perasaan lelah dan tidak tertarik untuk bekerja.
- c. Berkurangnya personal accomplishment, atau perasaan bahwa tidak ada hal berharga yang dilakukan pada pekerjaannya

### 5. Kesehatan Mental dan Fisik

Ada bukti bahwa kepuasan kerja terkait dengan kesehatan fisik dan mental. Sebuah studi jangka panjang menemukan bahwa tingkat kepuasan kerja adalah peramal yang baik untuk panjang umur atau rentang kehidupan.

## 6. Perilaku Kontra produktif

Perilaku yang bertentangan dengan organizational citizenship adalah counterproductive. Perilaku ini mencakup tindakan pegawai yang merugikan organisasi secara sengaja atau tidak sengaja, seperti menyerang rekan kerja, menyerang organisasi, sabotase, dan pencurian.

## 7. Kepuasan Hidup

Kepuasan hidup berhubungan dengan perasaan seseorang tentang kehidupan secara keseluruhan. Saling mempengaruhi antara kehidupan di luar pekerjaan dan pekerjaan sangat penting untuk memahami reaksi karyawan terhadap pekerjaan.

### h) Indikator kepuasan kerja

Menurut Luthans (2018) terdapat lima indikator untuk mengukur kepuasan kerja, diantaranya adalah :

#### 1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Hal itu terjadi ketika pekerjaan memberikan peluang kepada individu untuk belajar berdasarkan minat mereka dan bertanggung jawab atas hasilnya. Karyawan cenderung puas jika persyaratan kreatif pekerjaan terpenuhi, karena karakteristik dan kompleksitas pekerjaan berhubungan dengan kepuasan kerja dan kepribadian seseorang.

#### 2. Kepuasan terhadap gaji

Sejumlah uang gaji yang diterima disesuaikan dengan beban kerja yang dilakukan. Tidak hanya uang membantu orang memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Gaji menunjukkan bagaimana manajemen melihat kontribusi karyawan terhadap perusahaan.

### 3. Promosi

Tingkat kebahagiaan seseorang dapat dipengaruhi oleh kesempatan untuk berkontribusi pada perusahaan. Tidak ada yang lebih penting daripada peluang promosi daripada lingkungan kerja yang positif dan kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian dasar.

### 4. Kepuasan terhadap atasan

Bergantung pada kapasitas atasannya untuk memberikan dukungan teknis dan perilaku. Dua jenis gaya pengawasan yang berbeda dapat memengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut: gaya pertama berpusat pada karyawan dan diukur dengan ketertarikan personal, termasuk memfasilitasi komunikasi yang efektif, memberikan nasehat dan bantuan kepada karyawan, dan menilai kinerja karyawan. Yang kedua adalah tingkat partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, yang dapat memengaruhi kepuasan kerja mereka. Secara keseluruhan, kedua gaya pengawasan ini sangat memengaruhi seberapa baik mereka bekerja.

### 5. Kepuasan terhadap rekan sekerja

Menunjukkan bahwa rekan kerja memberikan dorongan sosial dan bantuan teknis. Anggota tim atau rekan kerja yang bekerja sama adalah sumber kepuasan kerja yang paling sederhana bagi setiap karyawan. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat, memberikan bantuan, dukungan, dan nasihat.

## **2. Pengembangan Karir**

Karir merupakan pengalaman kerja seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama bekerja, karir juga dapat didefinisikan sebagai urutan posisi atau ditugaskan ke posisi yang lebih bertanggung jawab atau ke tempat-tempat yang

lebih tinggi dalam hirarki hubungan kerja yang terjadi selama kehidupan profesional seseorang. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan dikemukakan pengertian karir menurut beberapa ahli, diantaranya :

Menurut Sri Widodo (2015), Pengertian karir adalah: “Pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karir seseorang”.

Menurut Andrew J. Dubrin dalam Mangkunegara (2014), "Pengembangan karier, dari sudut pandang organisasi, adalah aktivitas karyawan yang membantu individu merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan karyawan mencapai tingkat kesuksesan maksimum."

Menurut Siagian (2014)“Pengembangan karir adalah perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.”

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah kegiatan yang membantu karyawan merencanakan masa depan karir karyawan diperusahaan agar karyawan dan perusahaan dapat mengembangkan diri secara maksimal. Untuk pengembangan karirnya, karyawan mampu meningkatkan kemampuan pribadi yang dilakukan oleh perusahaan agar rencana karir seorang karyawan bisa meningkat sesuai jalur atau jenjang perusahaan, dan karyawan dituntut untuk memenuhi kriteria yang dibutuhkan dalam peningkatan karir seperti berprestasi dalam pekerjaan, keefektifan dan keefisienan dalam bekerja dan sebagainya.

#### a. Kegiatan Pengembangan Karir

Para karyawan yang ingin mencapai suatu karir dalam organisasi, mereka harus memiliki perasaan bahwa tempat kerja adalah lingkungan yang memuaskan.

Apabila mereka merasa bagian dari kelompok kerja tersebut, usaha-usaha pengembangan karir mereka akan lebih terarah pada peningkatan karir dalam perusahaan. Titik awal pengembangan karir dimulai dari diri karyawan. Setiap individu bertanggung jawab atas kemajuan karirnya. Setelah membuat komitmen pribadi, Anda dapat melakukan berbagai kegiatan untuk mengembangkan karir Anda. Beberapa prinsip pengembangan karir adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan itu sendiri sangat memengaruhi pengembangan karir; karena setiap hari pekerjaan menghadirkan tantangan baru, apa yang dipelajari di tempat kerja jauh lebih penting daripada rencana pengembangan resmi.
- 2) Keahlian yang diperlukan untuk posisi tertentu berbeda dari keahlian yang diperlukan untuk manajer umum.
- 3) Pengembangan hanya terjadi ketika seseorang belum memiliki skill yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Jika seseorang mengembangkan kemampuan yang telah memiliki skill akan dituntut untuk menempati pekerjaan yang baru.
- 4) Dengan menemukan rangkaian penempatan pekerjaan individu yang rasional, waktu yang dihabiskan untuk pengembangan dapat dikurangi. Pengembangan karir karyawan tidak hanya tergantung pada usaha individu, tetapi organisasi juga harus berpartisipasi, seperti dengan membangun program pelatihan dan pengembangan karyawan. Sehingga, upaya pengembangan karir akan menguntungkan baik karyawan maupun organisasinya.

#### b. Tujuan Pengembangan Karir

Tujuan utama pengembangan karir adalah untuk membantu karyawan meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai hasil yang memuaskan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sri Widodo (2015) ada lima manfaat dalam pengembangan karir, yaitu:

1. Pengembangan karir menentukan siapa diantara para pekerja yang pantas untuk mendapatkan promosi kenaikan jabatan.
2. Loyalitas karyawan meningkat ketika bagian kepegawaian memprioritaskan pengembangan karir.
3. Setiap orang memiliki potensi yang dapat dikembangkan untuk mengubah sifatnya menjadi kekuatan nyata.
4. Perencanaan karir mendorong para pekerja untuk tumbuh dan berkembang, secara professional dan intelektual.
5. Perencanaan karir dapat membantu karyawan menghindari stagnasi yang menghalangi kemajuan karir karyawan.

Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan, pengembangan karir akan bermanfaat bagi karyawan dan organisasi itu sendiri.

#### c. Tahap Dan Jalur Karir

Sebagian besar orang percaya bahwa mendapatkan pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan mereka adalah cara terbaik untuk mempersiapkan diri. Pada akhirnya, seseorang biasanya akan menekuni satu pekerjaan sampai pensiun. Jumlah waktu yang dihabiskan untuk melewati setiap tahap proses pekerjaan dapat berbeda-beda untuk setiap individu, tetapi sebagian besar karyawan melewati semua tahapan ini.

### 1. Jalur Karir Tradisional

Dalam jalur karir tradisional, seorang karyawan bergerak dari satu jabatan ke jabatan berikutnya di perusahaan. Dengan kata lain, pekerja harus melewati setiap jabatan untuk mempersiapkan diri untuk maju ke jabatan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, karyawan harus bekerja secara bertahap untuk mendapatkan pengalaman dan persiapan yang diperlukan. Jalur seperti ini sering terlihat di bidang administrasi dan produksi.

### 2. Jalur Karir Jaringan

*Network career path* terdiri dari beberapa posisi yang berbentuk vertikal dan beberapa peluang pekerjaan yang berbentuk horizontal. Metode ini memberikan peluang yang lebih realistis karena mengakui bahwa pengalaman harus diperluas pada satu tingkat sebelum diangkat ke tingkat yang lebih tinggi.

### 3. Jalur Keterampilan Lateral

Jalur keterampilan lateral (*lateral skill path*) adalah jalur karir yang memungkinkan karyawan berpindah lateral atau ke samping di dalam perusahaan, yang ditempuh agar karyawan mengutamakan dan menemukan tantangan baru. Perpindahan ini tidak harus berbentuk promosi atau disertai kenaikan gaji, tapi dengan mempelajari pekerjaan baru dan diberi semangat baru. Salah satu pendekatan yang dapat digunakan dalam jalur karir ini adalah *job enrichment*. Pendekatan ini memberi imbalan atau tanpa promosi jabatan kepada karyawan dengan memberikan tugas-tugas yang lebih menantang, pekerjaan yang bermakna, dan memberikan *sense of accomplishment* yang lebih besar.

#### 4. Jalur Karir Ganda

Untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh karyawan yang secara teknis telah terlatih, tetapi tidak memiliki keinginan untuk bekerja di bidang manajemen, yang merupakan proses biasa untuk meningkatkan karir dalam perusahaan, jalur karir ganda diciptakan. Jalur karir ini mengakui bahwa para ahli teknik dapat memberikan keahlian mereka kepada organisasi tanpa harus menjadi manajer. Karena itu, jalur ini menawarkan pilihan pengembangan untuk karyawan yang bekerja sebagai ilmuwan, peneliti, atau insinyur. Tanpa harus masuk ke bidang manajemen, orang-orang dalam bidang ini dapat meningkatkan pengetahuan mereka, memberikan kontribusi bagi perusahaan, dan tetap dihargai.

#### d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi

Pengembangan Karir yang sukses sangat esensial bagi seluruh perusahaan. Berikut beberapa hal yang dapat mempengaruhi dalam pengembangan karir. Menurut Sri Widodo (2015) :

##### a. Keterkaitan karyawan serta perusahaan

Dalam situasi ini, hubungan antara pekerja dan perusahaan bersifat timbal balik. Memiliki status yang selaras dengan tenaga kerja dan perusahaan dalam situasi ini memungkinkan pengembangan karir yang tinggi. Namun, jika persyaratan ini tidak dipenuhi, proses pengembangan karir akan berdampak pada tenaga kerja dan perusahaan.

##### b. Kepribadian karyawan

Kepribadian karyawan yang destruktif mengakibatkan terhambatnya profesi karyawan seperti: terlalu sentimental, acuh dan pretensius. Tenaga kerja yang acuh akan sulit dibimbing, sebab tidak peduli dengan karirnya sendiri.

c. Faktor-faktor eksternal

Peraturan manajemen karir dalam suatu perusahaan terganggu oleh intervensi eksternal. Seorang karyawan yang telah dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi dipecat karena seseorang diluar perusahaan dipecat, Oleh karena itu, masalah ini bisa mengganggu manajemen karir yang dibuat perusahaan.

d. Politik didalam perusahaan

Variabelnya seperti kerja sama, gosip, pertemanan, dan keberpihakan dapat lebih menonjol dan berpengaruh.

e. Sistem Trofi

Karakter seseorang tenaga kerja sangatlah penting dalam mendapatkan hati seorang atasannya, agar seorang tenaga kerja tersebut mendapatkan suatu trofi atau penghargaan yang diberikan perusahaan.

f. Kuantitas karyawan

Kuantitas karyawan yang dimiliki sebuah perusahaan benar-benar memberi pengaruh manajemen karir yang ada. Jika kuantitas tenaga kerja kecil, maka manajemen karir akan memudahkan untuk dikelola.

e. Indikator-indikator pengembangan karir

Indikator pengembangan karir menurut Sri Widodo (2015) adalah:

1. Kebijakan Perusahaan

Kebijakan perusahaan menentukan apakah seseorang karyawan dapat mengembangkan karirnya.

## 2. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah bagian penting dari pengembangan karir seorang karyawan. Karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik biasanya mendapatkan promosi jabatan, karena prestasi kerja berfungsi sebagai acuan bagi perusahaan untuk merencanakan pengembangan karir.

## 3. Latar belakang pendidikan

Salah satu sumber yang dapat digunakan perusahaan untuk membantu meningkatkan karir seorang karyawan adalah latar belakang pendidikannya; semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan, semakin besar harapan untuk pengembangan karirnya, dan sebaliknya, semakin rendah tingkat pendidikan seorang karyawan, semakin sulit untuk mendapatkan pengembangan karir.

## 4. Pelatihan

Pelatihan merupakan fasilitas yang diterima oleh karyawan dari perusahaan untuk membantu meningkatkan kualitas kerja dan karir dimasa mendatang.

## 5. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja merupakan bagian penting dari pengembangan karir yang bermanfaat sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi di berbagai posisi pekerjaan.

## 6. Kesetiaan pada perusahaan

Kesetiaan pada perusahaan adalah tingkat kesetiaan atau kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan. Semakin lama karyawan bekerja untuk perusahaan, semakin setia mereka. Kesetiaan ini juga membantu mengurangi turnover karyawan.

## 7. Keluwesan bergaul dan hubungan antar manusia

Merupakan kebutuhan seseorang untuk dihormati dan diakui keberadaannya baik oleh lingkungan internal maupun eksternal perusahaan.

### **3. Kompensasi**

Karyawan yang bekerja untuk sebuah perusahaan pasti memerlukan kompensasi yang adil dan cukup, jika mungkin kompetitif, dibandingkan dengan perusahaan atau organisasi lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat memengaruhi motivasi dan produktivitas seseorang. Sistem kompensasi yang baik harus didukung oleh metode yang rasional yang dapat membuat seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai dengan kinerja mereka di tempat kerja.

Menurut (Hasibuan 2017) mengatakan bahwa :

“Kompensasi adalah semua uang, barang, atau manfaat lainnya yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas layanan yang mereka berikan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang baik adalah bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan karyawan yang berbakat. Selain itu, sistem kompensasi perusahaan berdampak pada kinerja strategis.

Menurut (Sri Widodo, 2015) mengatakan bahwa :

“Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia.”

Menurut (Wibowo 2016) mengatakan bahwa “Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan perusahaan kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.”

Dari definisi di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang adil dan layak yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, baik itu imbalan finansial maupun non finansial, sebagai

penghargaan atas kontribusi atau peran karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

a. Asas dan tujuan kompensasi

Menurut (Widodo 2015), asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta mempertahankan undang-undang perburuhan yang berlaku.

1. Asas adil

Berapa besar kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan karyawan.

2. Asas layak dan wajar

Suatu pembayaran harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolak ukur layak sangat relatif, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten.

Menurut (Widodo 2015) mengatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah :

1. Ikatan kerja sama

Dengan memberikan kompensasi adalah ikatan kerjasama formal antara majikan dan karyawan, dimana pengusaha dan majikan bertanggung jawab untuk membayar karyawan.

2. Kepuasan Kerja

Dengan kompensasi, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya.

3. Pengadaan Efektif

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

4. Motivasi

Jika kompensasi yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi karyawannya.

#### 5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi yang berdasarkan prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif, menjamin stabilitas karyawan dan mengurangi turnover.

##### a) Disiplin

Disiplin karyawan meningkat dengan kompensasi yang cukup besar.

##### b) Pengaruh serikat buruh

Pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan dapat fokus pada pekerjaan dengan program kompensasi yang baik.

##### c) Pengaruh buruh

Jika program kompensasi mematuhi batas upah minimum atau undang-undang perburuhan yang berlaku, intervensi pemerintah dapat dihindari.

#### b. Bentuk-bentuk kompensasi dan Sistem Kompensasi

##### 1. Bentuk-bentuk kompensasi

Menurut (Widodo 2015) kompensasi dapat dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu

##### a) Kompensasi langsung

Suatu bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas prestasi mereka demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan karena berkaitan langsung dengan pekerjaan karyawan tersebut.

###### 1) Insentif

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk mendorong pekerja untuk menunjukkan tingkat kinerja yang tinggi. Insentif dapat diberikan secara terus menerus atau secara bertahap dan dimaksudkan untuk menunjukkan rasa terima kasih dan motivasi karyawan atas kinerja atau pekerjaan mereka yang berhasil. Tujuan utamanya adalah untuk memberi karyawan tanggung jawab dan motivasi untuk meningkatkan produktivitas atau kualitas dan kuantitas hasil kerja pekerja. Bonus produksi, komisi, pengalaman kerja, prestasi, kelangkaan profesi, dan prestasi kepemimpinan dalam meningkatkan keuntungan perusahaan adalah beberapa faktor yang dapat digunakan untuk membuat sistem insentif berdasarkan jumlah output pekerja.

Untuk memastikan bahwa sistem dan program insentif jelas dan diketahui oleh semua karyawan harus disosialisasikan secara luas. Jumlah insentif harus disesuaikan dengan perkembangan dan kemampuan perusahaan, dan data yang lengkap dan relevan harus diperhatikan.

Menurut Terry dan Widodo, (2015), Insentif adalah sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja, dan pernyataan ini bagus untuk diterapkan di perusahaan karena dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan pendapatan perusahaan.

Perusahaan dapat memberikan insentif secara positif atau negatif kepada karyawannya. Insentif positif dapat berupa hadiah, bonus, atau pujian. Insentif negatif juga dapat berupa insentif nonmaterial seperti sanksi, peringatan, hukuman, pelatihan, dan sebagainya.

Menurut Marwansyah (2016), beberapa macam insentif yang dapat diberikan kepada karyawan antara lain.

- 1) Dorongan material uang atau barang.
- 2) Kesempatan untuk memperoleh kehormatan, prestasi dan kekuasaan perseorangan.
- 3) Lingkungan kerja yang diinginkan adalah bersih, tenang, atau ruang kotor khusus.
- 4) Kebanggaan atas pekerjaannya, jasanya kepada keluarga, dan patriotisme atau perasaan keagamaan.
- 5) Kesenangan dan kepuasan perseorangan dalam hubungan-hubungan organisasi dan sosial.
- 6) Persesuaian dengan kebiasaan praktik dan sikap biasa, serta dapat menerima aturan dan pola-pola tingkah laku perusahaan.
- 7) Perasaan berpartisipasi dalam peristiwa yang penting yang terjadi di perusahaan.

Ini menunjukkan bahwa insentif dapat berupa insentif material dan non-material. Insentif material adalah pemberian perusahaan kepada karyawan materi, seperti uang atau barang, yang dapat diberikan dalam bentuk bonus, komisi, atau profit sharing, dan insentif ekonomi yang membantu meningkatkan loyalitas karyawan. Insentif non-material adalah pemberian perusahaan kepada karyawan, seperti penghargaan, pujian secara lisan atau tulisan, piagam penghargaan, dan kesejahteraan.

- b) Kompensasi tidak langsung

Memberikan kompensasi tambahan kepada karyawan berdasarkan pada kebijakan pimpinan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, meskipun kompensasi ini tidak secara langsung terkait dengan pekerjaan karyawan. seperti tunjangan hari raya, pensiun, dan kesehatan, antara lain:

#### 1) Tunjangan

Ada tunjangan selain gaji dan upah. Tunjangan diberikan dengan tujuan meningkatkan daya tarik untuk dipekerjakan, meningkatkan motivasi kerja, dan meningkatkan rasa aman karyawan. Menurut Herman (2008), ada beberapa jenis kompensasi yang dapat diterima oleh karyawan:

##### 1) Tunjangan keselamatan

Asuransi kecelakaan, asuransi kematian, asuransi kesehatan, dana pensiun, tunjangan, kredit rumah, dan sebagainya adalah contoh asuransi keselamatan.

##### 2) Tunjangan pada waktu tidak bekerja

Tunjangan waktu tidak bekerja, seperti kompensasi liburan, cuti hamil, cuti melahirkan, dan tugas negara

##### 3) Bonus hadiah

Bonus hadiah, seperti bonus keuntungan perusahaan, hadiah ulang tahun, hadiah lebaran, natal, dan tahun baru, antara lain

##### 4) Program pelayanan karyawan seperti tim olahraga, beasiswa, pinjaman, majalah, rekreasi bersama dan sebagainya.

#### 2. Sistem Kompensasi

Menurut (Widodo 2015) Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan diantaranya adalah:

a. Sistem waktu

Sistem kompensasi waktu menggunakan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Ini dapat digunakan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya. Jika karyawan tetap dipekerjakan, kompensasinya dibayar secara periodik setiap bulan berdasarkan sistem waktu. Keunggulan sistem waktu termasuk administrasi pengupahan yang mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan secara konsisten. Salah satu kelemahan sistem waktu adalah bahwa orang yang malas tetap dibayar sebesar perjanjian.

b. Sistem hasil

Besarnya kompensasi dihitung berdasarkan unit yang dibuat pekerja seperti permeter, liter, kilogram, dan perpotong. Besar kompensasi yang akan dibayar dalam sistem hasil selalu didasarkan pada jumlah hasil yang dibuat, bukan lamanya waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikannya.

Sistem ini bagus karena memberikan kesempatan kepada karyawan yang berusaha keras dan berprestasi baik untuk mendapatkan kompensasi yang lebih besar. Salah satu kelemahan sistem yang dihasilkan dari hasil ini adalah kualitas produk yang buruk dan karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk membalas jasa mereka, yang membuat mereka tidak manusiawi.

c. Sistem Borongan

Suatu metode pengupahan di mana besarnya jasa ditetapkan berdasarkan lamanya pekerjaan dan volume pekerjaan. Dalam sistem borongan ini, pekerja biasa menerima kompensasi yang berbeda-beda, tergantung pada seberapa cermat mereka menghitung. Tingkat pembayaran, struktur pembayaran, penentuan pembayaran kepada individu, metode pembayaran, intensif, dan pengawasan

pembayaran adalah beberapa prinsip pengupahan dan studi, serta masalah yang sering dihadapi dalam hal ini.

Tingkat kesulitan suatu pekerjaan atau jabatan biasanya digunakan untuk menentukan berapa banyak uang yang dibayarkan untuknya. Adapun aspek-aspek yang dinilai dari tuntutan jabatan tersebut mencakup :

1. Tuntutan keahlian (*skill*) yang mencakup pengetahuan, pengalaman dan kemandirian
2. Tuntutan upaya (*effort*) mencakup tuntutan fisik dan perhatian yang tinggi.
3. Tuntutan tanggung jawab meliputi ukuran atau nilai peralatan, material, keuangan, keselamatan dan kepemimpinan yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Tuntutan lingkungan yang mencakup kondisi lingkungan kerja dan resiko kecelakaan.

d. Factor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi

Perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh :

1. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja: Permintaan tenaga kerja berarti bahwa perusahaan membutuhkan banyak tenaga kerja, sehingga tingkat kompensasi relatif tinggi; sebaliknya, penawaran tenaga kerja berarti bahwa individu yang membutuhkan tenaga kerja membutuhkan tingkat kompensasi yang lebih rendah.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kompensasi karyawan sangat tergantung pada kemampuan finansial, serta kesediaan dan kemampuan perusahaan. Besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan juga tergantung pada perusahaan.

3. Serikat buruh atau organisasi karyawan menganggap pentingnya keberadaan karyawan dalam perusahaan. Karena itu, karyawan akan membentuk suatu ikatan untuk melindungi pimpinan dari pelanggaran mereka dan memberi mereka kesempatan untuk berkembang. Dalam hal ini, ada keyakinan bahwa organisasi tidak akan dapat mencapai tujuannya tanpa tenaga kerja. Dengan demikian, akan berdampak pada besarnya kompensasi.
  4. Produktivitas kerja dan prestasi kerja karyawan akan sangat mempengaruhi jumlah kompensasi yang diterima karyawan.
  5. Tingkat kompensasi yang akan diterima karyawan sangat dipengaruhi oleh produktivitas dan prestasi kerja karyawan.
  6. Posisi atau jabatan karyawan tingkat jabatan yang dipegang oleh karyawan akan mempengaruhi kompensasi yang diterima karyawan, serta seberapa besar dan seberapa berat tugas dan tanggung jawab yang ada ditempat kerja.
  7. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja mempengaruhi kompensasi karyawan. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang lebih tinggi sebanding dengan kompensasi yang diterima.
  8. Sektor pemerintah: Sebagai pelindung masyarakat, pemerintah bertanggung jawab untuk membuat sistem kompensasi yang adil dan layak bagi karyawan perusahaan dan lembaga lainnya. Salah satu contohnya adalah kebijakan pemerintah yang menetapkan upah minimum bagi karyawan.
- e. Pembayaran Berdasarkan Prestasi

Menurut (Widodo 2015) dalam hal ini ada berbagai cara pembayaran berdasarkan prestasi yang perlu diketahui antara lain :

1. Pembayaran berdasarkan prestasi individu. Dalam situasi di mana kontribusi seseorang dapat diukur secara jelas, kebutuhan ekonomi, dan kompetisi individu diinginkan.
  2. Pembayaran berdasarkan prestasi kelompok kerja. Jika budaya kerja kelompok telah menjadi budaya perusahaan dan sulit untuk membedakannya. Dalam situasi lain, sulit untuk membedakan pekerjaan yang saling berkaitan. Perusahaan juga ingin mendorong kerja kelompok yang mandiri.
  3. pembayaran didasarkan pada kinerja dari unit perusahaan yang bersangkutan. Jika ukuran dan banyaknya unit tidak terlalu besar, banyak unit-unit yang kurang berprestasi, budaya organisasi mendukungnya, dan pasar produk relatif stabil.
  4. Pembayaran berdasarkan prestasi dari perusahaan secara keseluruhan. Perusahaan yang besar biasanya menggunakan model ini untuk melengkapi model pembayaran lainnya karena unit organisasi saling bergantung dan pasar fluktuatif.
- f. Indikator kompensasi

Menurut Widodo (2015) terdapat empat indicator kompensasi, yaitu:

1. Gaji/Upah

Upah adalah istilah lain untuk gaji yang biasanya diberikan kepada karyawan tertentu, biasanya karyawan operasional, dan dinyatakan dalam bentuk uang yang diterima oleh seorang karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya sebagai seorang karyawan.

2. Insentif

Insentif adalah kompensasi di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kinerja.

g. Tunjangan

Tunjangan adalah jenis kompensasi non-finansial, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang terkait dengan pekerjaan.

h. Fasilitas

Ini adalah jenis kompensasi nonfinansial yang dapat sangat besar, terutama bagi eksekutif yang menerima gaji yang tinggi dari perusahaan.

## B. Penelitian Terdahulu

Dalam hasil penelitian terdahulu yang relevan akan dibahas mengenai penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu sebagai acuan dalam menentukan tindakan lanjut sebagai pertimbangan penelitian. Beberapa penelitian yang relevan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.1 di bawah ini.

**Table 2.1 Penelitian Terdahulu**

NO	Nama Penelitian Dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Teknik analisis	Hasil
1	Wilchan robain (2023)	<i>The analysis of compensation and traning effect on work motivation with the work environment as an intervening variable at the airport authority region II office medan</i>	$X_1 =$ compensation $X_2 =$ traning $X_3 =$ work environment $Y =$ work motivation	<i>Path analysis and research data</i>	<i>The results of the study are as follows:1) Employee compensation has a positive and significant effect on the work environment.2) Employee training has a positive and significant effect on the work environment.3) Employee compensation has a positive and significant effect on employee spirit.4) Employee training has a positive and significant effect on employee spirit. The work environment has a positive and significant effect on employee spirit. 5) Employee compensation has a positive</i>

NO	Nama Penelitian Dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Teknik analisis	Hasil
					<i>and significant effect on employee spirit through the work environment. 6) Employee training has a positive and significant effect on employee spirit Through the work environment</i>
2	I Komang Suma (2022)	Peningkatan kompensasi finansial dan pengembangan karir untuk meningkatkan kepuasan kerja	X <sub>1</sub> = kompensasi finansial X <sub>2</sub> = pengembangan karir Y <sub>1</sub> = kepuasan kerja	Regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi finansial, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3	Nira Mariza Nasution (2021)	Analisis evaluasi dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara	X <sub>1</sub> = evaluasi X <sub>2</sub> = pengembangan karir Y = kepuasan kerja	Regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan evaluasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara
4	Angga et al (2021)	Analisis penilaian kinerja dan kepuasan kerja yang dimediasi oleh pengembangan karir dan kompensasi pada Karyawan Bank BJB se-Kantor Wilayah Regional IV Banten	X <sub>1</sub> = pengembangan karir X <sub>2</sub> = kompensasi Y <sub>1</sub> = penilaian kinerja Y <sub>2</sub> = kepuasan kerja	Purposive sampling	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir, kompensasi, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap penilaian kinerja pada Karyawan Bank BJB se-Kantor Wilayah Regional IV Banten
6	Siswa pratama (2020)	Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Pegawai Di Central Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Binjai	X <sub>1</sub> = komunikasi organisasi X <sub>2</sub> = kepuasan kerja Y = prestasi pegawai	Regresi Linear Berganda, Uji T, Uji F dan Uji Determinasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja mempengaruhi secara bersamaan (simultan)

NO	Nama Penelitian Dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Teknik analisis	Hasil
5	Rivanda Admeski (2020)	Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan Kerja karyawan	$X =$ pengembangan karir $Y =$ kepuasan kerja	Regresi Sederhan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diketahui tidak terdapat pengaruh antara pengembangan karir dan Kepuasan kerja pada karyawan Badan Pertanahan Kota Batam yang sebesar 0,3% menunjukkan hasil yang tidak signifikan
7	Nuzuliaty (2019)	Pengaruh revitalisasi pasar tradisional di kota Medan terhadap kepuasan dan peningkatan penjualan pedagang dengan persepsi nilai sebagai variabel mediasi	$X_1 =$ revitalisasi $X_2 =$ kepuasan $Y =$ peningkatan penjualan $Z =$ persepsi nilai	Struktural Equation Modeling (SEM)	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa : 1) Revitalisasi pasar tradisional di Kota Medan berpengaruh positif signifikan terhadap daya saing. 2) Revitalisasi pasar tradisional di Kota Medan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan pedagang.3) Revitalisasi pasar tradisional di Kota Medan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan penjualan pedagang. 4) Daya Saing berpengaruh signifikan terhadap peningkatan penjualan pedagang pasar tradisional di kota Medan. 5) Kepuasan pedagang pasar tradisional di kota Medan berpengaruh positif signifikan terhadap persepsi nilai. 6) Persepsi nilai berpengaruh signifikan terhadap peningkatan penjualan pedagang pasar tradisional kota Medan. 7) Daya saing memediasi revitalisasi pasar tradisional di Kota Medan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan penjualan pedagang. 8) Kepuasan pedagang memediasi pengaruh revitalisasi pasar tradisional di kota Medan secara signifikan terhadap persepsi nilai. 9) Persepsi nilai memediasi secara signifikan pengaruh kepuasan pedagang terhadap peningkatan penjualan

NO	Nama Penelitian Dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Teknik analisis	Hasil
					pedagang di pasar tradisional kota Medan.
9	Uki dan Sekar (2017)	Analisis pengaruh work-life balance dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan Pt. Telkomsel, Tbk Branch Malang	$X_1 = \text{Work-life balance}$ $X_2 = \text{pengembangan karir}$ $Y = \text{kepuasan kerja}$	Regresi linier berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Work-life balance dan Pengembangan Karir berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan
10	Sharvina Marini (2017)	Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi Terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PDAM Tirtanadi Kota Medan	$X_1 = \text{pengembangan karir}$ $X_2 = \text{kompensasi}$ $Z = \text{kepuasan kerja}$ $Y = \text{kinerja}$	Regresi linier berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh yang sebenarnya antara pengembangan karir terhadap kinerja adalah pengaruh langsung (kepuasan kerja bukan merupakan variabel intervening).
11	Arum (2015)	Analisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai	$X_1 = \text{kompensasi}$ $X_2 = \text{lingkungan kerja}$ $X_3 = \text{pengembangan karir}$ $Y = \text{kepuasan kerja}$	regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap karyawan kepuasan kerja pegawai
12	Ni luh mita (2015)	Analisis pengaruh <i>job insecurity</i> dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja dan turnover pada karyawan kontrak di Bali Dynasty Resort	$X_1 = \text{job insecurity}$ $X_2 = \text{kompensasi finansial}$ $Y = \text{kepuasan kerja}$	regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>job insecurity</i> dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan turnover pada karyawan kontrak di Bali Dynasty Resort
13	Agus dan Kurnatinah (2012)	Analisis pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dengan mediasi motivasi kerja pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan	$X_1 = \text{Kompensasi}$ $X_2 = \text{pengembangan karir}$ $Z = \text{Mediasi motivasi}$ $Y = \text{kepuasan kerja}$	purposive sampling	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PNS di sekretariat Daerah Kabupaten pekalongan
14	Nise (2010)	Analisis pengembangan karir pengaruhnya terhadap kepuasan	$X = \text{pengembangan karir}$	korelasi Pearson dan koefisien	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap

NO	Nama Penelitian Dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Teknik analisis	Hasil
		kerja karyawan pada kantor pusat Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung	Y = kepuasan kerja	determinasi	kepuasan kerja karyawan di kantor pusat PT POS Indonesia (Persero) Bandung

## B. Kerangka Konseptual

Menurut (Sugiyono, 2017), Kerangka berpikir atau konseptual adalah skema konseptual yang menjelaskan bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah ditentukan sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2017).

Sumber daya manusia dalam perusahaan ialah tenaga kerja yang memiliki potensi dalam setiap perusahaan karyawan dapat di harapkan memiliki keuasan kerja yang tinggi dengan adanya imbalan atau kompensasi yang di berikan perusahaan serta karyawan dapat di berikan pengembangan karir berdasarkan kemampuan setiap karyawan.

### 1. Hubungan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja

Sebagaimana dinyatakan oleh Sri Widodo (2015), pengembangan karier adalah serangkaian tindakan yang dilakukan sepanjang hidup yang berkontribusi pada pencarian, pemantapan, keberhasilan, dan pemenuhan karir seseorang.

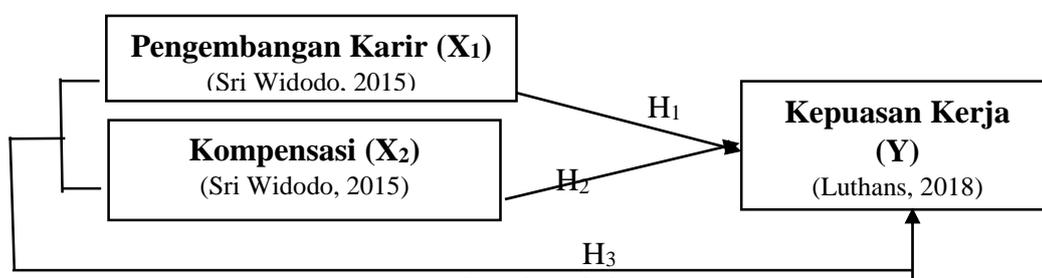
### 2. Hubungan kompensasi terhadap kepuasan kerja

Kompensasi adalah semua uang, barang langsung atau tidak langsung, yang diterima oleh karyawan sebagai kompensasi atas jasa mereka kepada perusahaan. Manajemen sumber daya manusia mencakup penerapan sistem kompensasi yang efisien, yang membantu menarik dan mempertahankan karyawan yang berbakat. Selain itu, kinerja strategis dipengaruhi oleh sistem kompensasi perusahaan (Sri Widodo, 2015).

### 3. Hubungan pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja

Pengembangan karir proses kemajuan atau dapat dikatakan meningkatnya kemampuan individu karyawan terhadap apa yang dilakukan di perusahaan dengan adanya kompensasi dapat diharapkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan di PT Ofi Indonesia (unit medan).

Di bawah ini merupakan kerangka konseptual dari hasil penelitian tentang pengembangan karir karyawan yang dipengaruhi oleh kompensasi dan kepuasan kerja karyawan, dimana nantinya akan diuji dan dibuktikan kebenarannya.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

#### C. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang ditulis dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2017). Berdasarkan kaitan antara masalah yang dirumuskan maka dapat disusun suatu hipotesis awal dari penelitian ini, yaitu:

H1 = pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Ofi Indonesia Unit Medan

H2 = kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Ofi Indonesia Unit Medan

H3 = pengembangan karir dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Ofi Indonesia Unit Medan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Ditinjau dari jenis datanya pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme. Ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, dan kemudian menganalisis data secara kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Jenis penelitian yang digunakan yaitu asosiatif, alasan menggunakan jenis penelitian ini dikarenakan jenis penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017).

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT Ofi Indonesia Unit Medan, yang berada di Binjai KM 13.8 d/a Jl. 2 Desa Kelingan, Jl. Garuda No.46, Sei Sikambing B, Kec. Sunggal, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara, Kota Medan, 20122.

##### **2. Waktu Penelitian**

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan hingga selesai, yang direncanakan akan di mulai dari bulan Oktober 2023 sampai selesai. Adapun jadwal penyelesaian penelitian hingga sampai dengan sidang meja hijau sebagai berikut:

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Okt 2023				Nov 2023				Des 2023				Jan 2024				Feb 2024			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																			
2	Pra Riset	■	■																		
3	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■	■	■												
4	Bimbingan Proposal				■	■	■	■	■												
5	Seminar Proposal									■											
6	Pengumpulan Data										■	■	■	■							
7	Pengolahan Data											■	■	■	■						
8	Penyusunan Skripsi												■	■	■	■	■				
9	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■	■	■	■	
10	Seminar Hasil																■	■	■	■	
10	Sidang Meja Hijau																				■

Sumber: Peneliti (2023)

### C. Jenis dan Sumber Data

#### 1. Jenis Data

Data kuantitatif terdiri dari informasi atau penjelasan yang diwakili dalam bentuk angka atau bilangan dan dapat diukur atau dihitung secara langsung. (Sugiyono, 2017).

Dalam hal ini, data kuantitatif adalah jawaban responden terhadap pernyataan yang terdapat pada kuesioner mengenai pengembangan karir, kompensasi dan kepuasan kerja.

#### 2. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari:

- a. Data primer, adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017). Sumber data primer dalam penelitian ini berupa data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Ofi Indonesia Unit Medan.
- b. Data sekunder, yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017). Sumber data sekunder dalam

penelitian ini berupa data yang berasal dari perusahaan, buku, jurnal, website dan lain sebagainya.

#### **D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

##### **1. Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017), variabel penelitian adalah karakteristik, sifat, atau nilai individu, objek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Variabel dalam penelitian dalam dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

##### **a. Variabel Independen**

Variabel independen, yaitu variabel yang memiliki kemungkinan teoritis untuk mempengaruhi variabel lain (Hardani et al, 2020). Adapun variabel independen dalam penelitian ini yaitu pengembangan karir ( $X_1$ ), dan kompensasi ( $X_2$ ).

##### **b. Variabel Dependen**

Variabel dependen yaitu variabel yang secara struktur berpikir keilmuan menjadi variabel yang di sebabkan oleh adanya perubahan variabel lainnya (Hardani et al, 2020). Adapun variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja ( $Y$ ).

##### **2. Definisi Operasional**

Menurut Sugiyono (2017), definisi operasional adalah komponen atau nilai yang berasal dari objek atau kegiatan yang memiliki ragam variasi tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan menghasilkan kesimpulan. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
1	Kepuasan Kerja (Y)	Luthans (2014) kepuasan kerja adalah suatu hasil dari pandangan karyawan mengenai seberapa baik mereka dalam melakukan pekerjaan dan memberikan hal yang penting.	Menurut Luthans (2018) 1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri 2) Kepuasan terhadap gaji 3) Promosi 4) Kepuasan terhadap atasan 5) Kepuasan terhadap rekan sekerja	<i>Likert</i>
2	Pengembangan karir(X <sub>1</sub> )	Sri Widodo (2015) pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karir seseorang,	Menurut Sri Widodo (2015) 1) Kebijakan perusahaan 2) Prestasi kerja 3) Latar belakang pendidikan 4) Pelatihan 5) Pengalaman kerja 6) Kesetiaan pada perusahaan 7) Keluwesan bergaul dan hubungan antar manusia	<i>Likert</i>
3	Kompensasi (X <sub>2</sub> )	(Sri Widodo, 2015) mengatakan bahwa: “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencermintakan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia.”	Menurut (Sri Widodo, 2015) 1) Gaji/Upah 2) Insentif 3) Tunjangan 4) Fasilitas	<i>Likert</i>

## E. Populasi dan Sampel Penelitian

### 1. Populasi

Menurut Hardani et al. (2020), populasi adalah keseluruhan objek penelitian termasuk, objek, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala, nilai tes, atau peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik khusus untuk penelitian. Sehingga dari pengertian di atas dapat dijelaskan bahwa populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Ofi Indonesia Unit Medan yang berjumlah 72 orang.

## 2. Sampel

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa jumlah sampel terdiri dari jumlah populasi dan karakteristiknya. Menurut Arikunto (2018), jika populasi kurang dari 100 orang, jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, dapat diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, dengan teknik penarikan sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT Ofi Indonesia Unit Medan yaitu sebanyak 72 responden. Berikut daftar sampel karyawan PT Ofi Indonesia Unit Medan :

**Tabel 3.3 Daftar Sampel Penelitian**

No	Bagian Kerja	Jumlah Karyawan
1	Bagian Finance Accounting	10
2	Bagian Human Resources Development	14
3	Bagian Sales Marketing	25
4	Bagian Operational	11
5	Bagian Corporate Secretary	4
6	Bagian Internal Audit	8
<b>Jumlah</b>		<b>72</b>

*Sumber: PT Ofi Indonesia Unit Medan, 2023*

## F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Hardani, et al, 2020). Dalam penelitian ini adapun teknik pengumpulan data yang digunakan, yaitu :

### 1. Observasi

Observasi adalah suatu teknik atau cara mengumpulkan data yang sistematis terhadap objek penelitian baik secara langsung maupun tidak langsung (Hardani et al, 2020).

## 2. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang melibatkan daftar pernyataan yang telah disusun secara sistematis yang diharapkan akan direspon atau dijawab oleh responden sesuai dengan pendapatnya (Kurniawan dan Puspaningtyas, 2016). Dalam hal ini adapun bentuk kuesioner yang digunakan yaitu berbentuk kuesioner tertutup, yang berarti daftar pernyataan atau kuesioner dengan pilihan jawaban yang ditentukan. Metode ini menggunakan *skala Likert*, yang digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat dan persepsi individu atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017). Dengan gradasi dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju, dengan 5 alternatif jawaban sebagai berikut :

**Tabel 3.4 Alternatif Jawaban Responden**

<b>Simbol</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Nilai</b>
<b>SS</b>	Sangat Setuju	<b>5</b>
<b>S</b>	Setuju	<b>4</b>
<b>KS</b>	Kurang Setuju	<b>3</b>
<b>TS</b>	Tidak Setuju	<b>2</b>
<b>STS</b>	Sangat Tidak Setuju	<b>1</b>

*Sumber: Sugiyono (2017)*

## 3. Studi Pustaka

Studi Pustaka merupakan Metode pengumpulan data yang melibatkan peninjauan literatur, buku-buku, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang berkaitan dengan masalah yang dibahas. Metode ini digunakan untuk mendapatkan dasar-dasar dan pendapat tertulis melalui peninjauan literatur yang relevan.

Menurut Nazir (2018), metode ini memungkinkan pengumpulan data sekunder melalui penggunaan internet, membaca berbagai literatur, catatan perkuliahan, hasil penelitian peneliti sebelumnya, dan sumber lain yang relevan.

### **G. Teknik Analisis Data**

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun data yang dikumpulkan melalui catatan lapangan, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Proses ini mencakup mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih nama yang penting dan yang akan dipelajari, sampai pada kesimpulan sehingga data menjadi mudah dipahami baik oleh orang lain maupun diri sendiri (Sugiyono, 2017).

Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data biasanya digunakan untuk menguji hipotesis atau menjawab masalah. Ini karena datanya kuantitatif sehingga digunakan metode statistik yang sudah tersedia, seperti:

#### **1. Uji keabsahan data/Uji instrument**

Uji keabsahan data dalam penelitian, sering hanya ditekankan pada uji validitas dan reliabilitas.

##### **a. Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2017), Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Pada uji validitas dengan metode *Corrected Item-Total Correlation* nilai  $r_{hitung}$  diwakili oleh nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,30.

##### **b. Uji Reliabilitas**

Menurut Ghazali (2018) Reliabilitas adalah alat yang sering digunakan untuk mengukur indikator yang sama atau konsisten akan menghasilkan data yang

sama atau konsisten. Ini menunjukkan sejauh mana alat ukur suatu kuisioner dan hasil pengukuran indikator dari variabel atau konstruk. Instrument dianggap reliable jika nilai Cronbach's Alphanya lebih besar dari 0,60.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Manullang & Pakpahan (2014) memberikan penjelasan tentang uji asumsi klasik regresi linear berganda. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah yang paling cocok. Jika data yang dianalisis dapat digunakan untuk memberikan saran pengetahuan atau memecahkan masalah praktis, model regresi dapat digunakan. Pengujian asumsi klasik adalah pengujian asumsi statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linier konvensional. Pengujian yang diperlukan meliputi:

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi dengan sebaran normal atau tidak (Nuryadi et al., 2017). Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan dengan dua metode: pengujian secara grafik dan pengujian secara statistik.

#### 1) Pengujian Normalitas Secara Grafik

Pengujian normalitas secara grafik dapat dilakukan melalui grafik histogram dan grafik *probability plot*. Menurut Nuryadi et al (2017), distribusi normal adalah sebuah distribusi tertentu yang dimiliki karakteristik berbentuk seperti lonceng jika dibentuk menjadi sebuah histogram. Sedangkan grafik normal *probability plot* (PP-Plot) memperlihatkan garis lurus yang terbentang dari kiri bawah ke kanan atas dan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal.

## 2) Pengujian Normalitas Secara Statistik

Untuk menguji distribusi normalitas data, ada banyak metode, tetapi yang paling umum adalah menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov*. *Kolmogorov-Smirnov* adalah alat uji ketidaknormalan. Konsekuensinya,  $H_0$  adalah hipotesis untuk data berdistribusi normal. Sebaliknya  $H_1$  adalah hipotesis untuk data tidak berdistribusi normal. Dengan demikian, penempatan pengertian  $H_0$  dan  $H_a$ , sangat tergantung dengan alat uji yang digunakan. Dengan kriteria: jika tingkat signifikansi uji kenormalan distribusi data lebih besar dari tingkat alpha (0,05), maka  $H_0$  diterima, atau data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika signifikansi uji kenormalan distribusi data lebih kecil dari tingkat alpha (0,05), maka  $H_a$  yang diterima, atau data tidak berdistribusi normal (Nuryadi et al, 2017).

### b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018), Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi dapat ditemukan hanya dengan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antara variabel independen. Dalam penelitian ini, dasar pengambilan keputusan digunakan untuk menguji multikolinieritas. Model dianggap tidak memiliki multikolinieritas jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* (TOL) tidak kurang dari 0,10.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) mengatakan bahwa uji heterokedastisitas adalah cara untuk mengetahui apakah model regresi memiliki ketidaksamaan dalam *Variance* residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *Variance* dan

residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain menghasilkan tetap, maka model regresi yang baik adalah yang tidak heterokedastisitas, atau terjadi homokedastisitas.

Salah satu cara untuk mengetahui apakah ada heteroskedastisitas pada model regresi yang akan diuji adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen), yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual yang telah dipelajari (Ghozali, 2018). Dasar analisis dalam pengujian ini adalah Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas).

### 3. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Menurut Ghozali (2018), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda biasanya dinyatakan dalam bentuk formula sebagai berikut :

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

Dimana :

- Y = Kepuasan Kerja
- a = Konstanta
- $\beta$  = Koefisien Regresi
- $X_1$  = Pengembangan Karir
- $X_2$  = Kompensasi
- e = Standar *Error*

#### 4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan suatu prosedur yang dilakukan dalam penelitian dengan tujuan untuk dapat mengambil keputusan menerima atau menolak hipotesis yang diajukan. Dalam pengujian hipotesis terdapat beberapa uji untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dan dependen, yaitu:

##### 1) Uji Parsial (Uji-t)

Uji t ini juga disebut dengan uji parsial, pengujian ini bertujuan untuk menguji signifikan pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen (Riyanto dan Hatmawan, 2020). Hasil Uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom t dan sig, dengan kriteria:

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai sig  $< 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dengan nilai sig  $> 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

##### 2) Uji Simultan (Uji-F)

Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana parameter ditafsirkan secara keseluruhan, yang artinya seberapa besar pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan (Riyanto dan Hatmawan, 2020). Hasil uji F dilihat dalam tabel Anova dalam kolom F dan sig. dengan kriteria:

- a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan nilai  $sig < 0,05$ , maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dengan nilai  $sig > 0,05$ , maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

## 5. Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (variabel terikat). Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) berkisar antara 0-1. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel bebas (independen) dalam menjelaskan variabel terikat (dependen) sangat terbatas. Sebaliknya, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang besar dan mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas (independen) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (dependen) (Riyanto dan Hatmawan,2020).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Perusahaan**

###### **a. Gambaran Umum PT. Ofi Indonesia**

Sejak 1996, PT. Ofi Indonesia secara bertahap membangun kehadiran di negara yang luas ini dari seorang pedagang sederhana hingga pemain midstream skala besar. Perusahaan ini membeli kakao, kopi, kelapa sawit, gula, pala, dan lada hitam dan putih dari lebih dari 400.000 petani, pengumpul, dan pemasok di seluruh nusantara.

PT Ofi Indonesia adalah eksportir terbesar kopi Robusta dan eksportir Arabika terkemuka di Indonesia dengan pangsa pasar gabungan sekitar 15% serta merupakan eksportir terbesar produk kakao. Namun dengan demikian perusahaan menyadari bahwa komunitas petani kecil membutuhkan dukungan untuk meningkatkan kualitas dan hasil, terutama dalam menghadapi perubahan iklim. Oleh karenanya, perusahaan menjalankan beberapa program sumber berkelanjutan paling luas di negara ini.

PT. Ofi Indonesia juga membantu menciptakan nilai melalui partisipasi midstream dalam pemurnian gula; manajemen operasi pengolahan kakao untuk PT. Cocoa Indonesia; dan yang terbaru dengan bergandengan tangan dengan produsen gula terbesar keempat di dunia dan terbesar di Asia Mitr Phol untuk penggilingan dan pemurnian gula skala besar. Perusahaan menyediakan lapangan kerja langsung bagi lebih dari 1.000 karyawan dan 1.325 pekerja musiman yang bekerja sama

dengan pemasok di lokasi-lokasi dari Sumatera Utara melalui pusat-pusat di Jawa hingga wilayah timur Sulawesi.

Karyawan perusahaan adalah keunggulan kompetitif sejati, Mereka adalah arsitek masa depan, mengubah budaya menjadi kekuatan pemersatu bisnis global bagi PT. Ofi Indonesia. Diterapkan secara konsisten di seluruh produk, geografi dan batas-batas fungsional, budaya inilah yang meningkatkan kemampuan menjadi kekuatan, memungkinkan untuk mengembangkan produk baru dan untuk tumbuh dan melayani di wilayah baru.

Inti dari dorongan untuk sukses adalah nilai-nilai, ekspresi nyata dari budaya perusahaan kami dan 6 nilai inti; Kewirausahaan: berani bermimpi. Peregangan & Ambisi: Semangat untuk berbuat lebih banyak. Kemitraan: Berusaha untuk mengembangkan hubungan positif dan jangka panjang dengan mitra. Saling Menghormati & Kerja Tim: Memperlakukan satu sama lain seperti perusahaan ingin diperlakukan. Integritas: Tetap setia pada apa yang di yakinkan, katakan, dan lakukan. Kepemilikan: Bertanggung jawab seolah-olah karyawan adalah pendiri bisnis.

## b. Visi dan Misi Perusahaan

### 1. Visi

Meluncurkan strategi baru untuk meningkatkan posisi kepemimpinan dan juga menyusul kemajuan sukses untuk mencapai target di tahun 2023 olam untuk membuka nilai jangka panjang serta meningkatkan hasil, kualitas pendapatan dan ketahanan secara keseluruhan di dunia yang semakin tidak terduga.

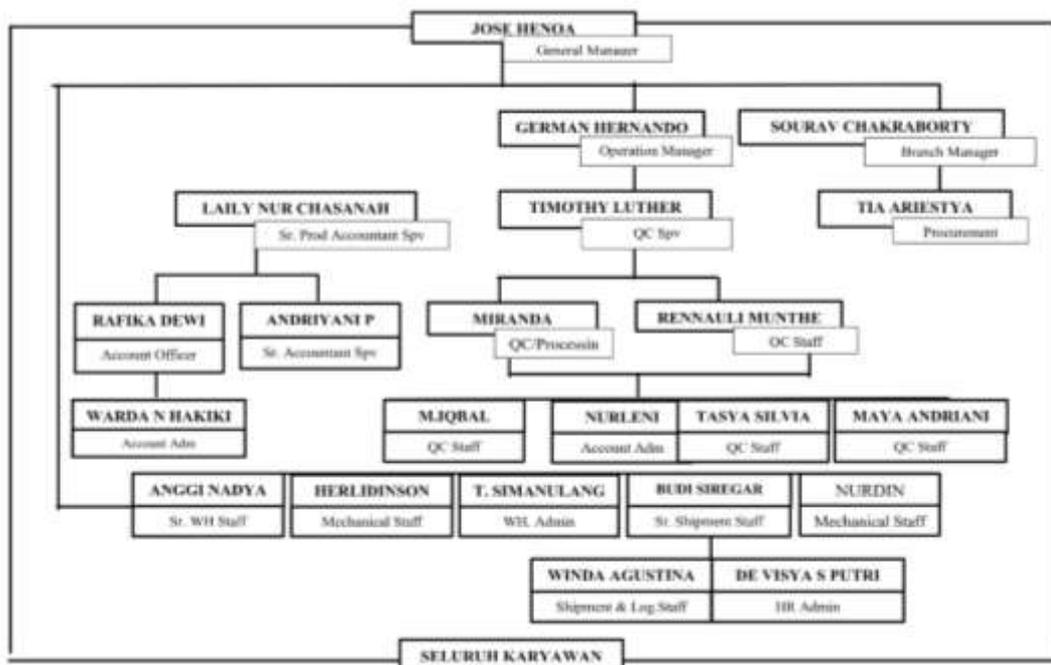
### 2. Misi

Membantu pembeli menemukan kopi istimewa dengan harga yang tepat serta

mendapatkan sebuah kualitas pembelian kopi yang terbaik untuk di ekspor.

c. Stuktur Organisasi PT. Ofi Indonesia Unit Medan

PT. Ofi Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang eksportir terbesar kopi Robusta dan eksportir Arabika terkemuka di Indonesia bersifat langsung melalui suatu garis wewenang dan tanggung jawab yang penuh atas pekerjaan yang ada pada setiap bagian. Adapun Struktur Organisasi PT. Ofi Indonesia Unit Medan dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



**Gambar. 4.1 Struktur Organisasi PT. Ofi Indonesia Unit Medan**

## 2. Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden yang akan di uraikan berikut ini menggambarkan bagaimana keadaan responden yang di teliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir.

## a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

**Tabel 4.1 Berdasarkan Jenis Kelamin**  
jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki Laki	32	44.4	44.4	44.4
	Perempuan	40	55.6	55.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Sumber : hasil pengolahan SPSS Versi 29.0 (2023)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Ofi Indonesia Unit Medan yang menjadi responden adalah kelamin perempuan atau sebanyak 55,6 % atau sebesar dari total responden 40 perempuan serta pada jenis kelamin laki laki sebanyak 44,4 % atau sebesar dari total responden 32 orang dari penyebaran angket yang peneliti lakukan di PT. Ofi Indonesia Unit Medan.

## b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2 Berdasarkan Usia**  
Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25	12	16.7	16.7	16.7
	25-35	20	27.8	27.8	44.4
	<35	40	55.6	55.6	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Sumber : hasil pengolahan SPSS Versi 29.0 (2023)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas PT Ofi Indonesia Unit Medan yang menjadi responden berusia <35 Tahun, yaitu sebanyak 55.6% atau sebesar dari total 40 responden, sedangkan pada usia 25-35 sebanyak 27,8 % atau sebesar total 20 responden dan 12 responden pada usia >25 atau sebanyak 16,7 % dari penyebaran angket yang di lakukan peneliti di PT Ofi Indonesia Unit Medan.

## c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.3 Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative percent
Valid	SMA	40	55.6	55.6	55.6
	D3	21	29.2	29.2	84.7
	S1	11	15.3	15.3	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

*Sumber : hasil pengolahan SPSS Versi 29.0 (2023)*

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas PT Ofi Indonesia Unit Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMA sebanyak 55.6% atau sebesar 40 responden pada pendidikan tingkat D3 sebanyak 29.2% atau sebesar 21 responden dan pada pendidikan tingkat S1 sebanyak 15.3% atau sebesar 11 responden yang di lakukan penyebaran angket oleh peneliti di PT. Ofi Indonesia unit medan.

### 3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Tabel frekuensi menunjukkan gambaran responden dari hasil analisis deskriptif. Berikut ini merupakan tabel memuat penilaian dari rata-rata untuk setiap item pertanyaan:

**Tabel 4.4 Alternatif Jawaban Responden**

Simbol	Alternatif Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber: Sugiyono (2017)*

Hasil analisis deskriptif masing masing variabel penelitian dapat di uraikan sebagai berikut :

a. Jawaban responden variabel kepuasan kerja PT. Ofi Indonesia (Unit Medan :

**Tabel 4.5 Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja**

NO PERNYATAAN	JAWABAN										TOTAL	
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	2.3	2	2.3	4	4.7	32	37.2	32	37.2	72	100
2	1	1.2	4	4.7	6	7.0	30	34.9	31	36.0	72	100
3	1	1.2	1	1.2	5	5.8	29	33.7	36	41.9	72	100
4	1	1.2	2	2.3	8	9.3	31	36.0	30	34.9	72	100
5			4	4.7	11	12.8	29	33.7	28	32.6	72	100
6	1	1.2	1	1.2	4	4.7	34	39.5	32	37.2	72	100
7	2	2.3	2	2.3	4	4.7	41	47.7	23	26.7	72	100
8	1	1.2			6	7.0	35	40.7	30	34.9	72	100
9	2	2.3	2	2.3	4	4.7	32	37.2	32	37.2	72	100
10	1	1.2	1	1.2	4	4.7	34	39.5	32	37.2	72	100

Sumber : hasil pengolahan SPSS Versi 29.0 (2023)

Jawaban responden variabel kepuasan kerja PT Ofi Indonesia (Unit Medan) dapat dilihat dari tabel 4.5 sebagai berikut :

- 1) Pernyataan nomor satu dari kuesioner yang disebarluaskan oleh peneliti. Hasil analisis menunjukkan bahwa karyawan sering merasa keberatan dengan beban kerja yang diberikan, dapat digambarkan sebanyak 2 orang atau 2.3% menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju sebanyak 2 responden atau 2.3% tidak setuju, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4 orang atau responden sebesar 4.7%, yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang atau responden sebesar 37.2% setuju serta yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 orang responden atau sebesar 37.2 %.
- 2) Pernyataan nomor dua dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan PT Ofi Indonesia Unit Medan dapat di analisis menyatakan responden sangat setuju sebanyak 31 responden atau sebesar 36.0% dengan pernyataan karyawan tidak senang dengan pekerjaan saat ini karena tidak sesuai dengan pendidikan / pengalaman kerja, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden

atau sebesar 1.2% serta yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau sebesar 4.7% yang menyatakan kurang setuju sebanyak 6 responden atau sebesar 7.0% yang menyatakan setuju sebanyak 30 responden atau sebesar 34.9%.

- 3) Pernyataan nomor tiga dapat di lihat bahwa mayoritas PT. Ofi Indonesia Unit Medan dapat di analisis perusahaan memberikan gaji yang tidak sesuai dengan ketentuan maka responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 responden atau sebesar 41.9 % serta yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 1.2 % yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 1.2% serta yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5 responden sebesar 5.8% dan yang menyatakan setuju sebanyak 29 responden atau sebesar 33.7% yang dilakukan peneliti pada penyebaran kuesioner di PT. Ofi indonesia (Unit Medan).
- 4) Pernyataan nomor empat bahwa mayoritas PT. Ofi Indonesia Unit Medan dapat di analisis sulitnya karyawan mendapatkan bonus / rewerd ketika mencapai suatu hasil kinerja yang di tergetkan maka responden menjawab setuju dengan pernyataan sebanyak 31 responden atau sebesar 36.0% yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 1.2% dari total 72 responden, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 atau sebesar 2.3% jawaban responden kurang setuju sebanyak 8 responden sebanyak 9.3% serta sangat setuju sebanyak 30 responden sebesar 34.9%.
- 5) Pernyataan nomor lima dapat di simpulkan bahwa responden sulit untuk mendapatkan promosi dan karir yang menyatakan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 responden atau sebesar 33.7% pada jawaban yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau sebesar 4.7%, yang

menyatakan kurang setuju sebanyak 11 responden dan sebesar 12.8% dan sangat setuju 28 responden atau sebanyak 32.6% yang di lakukan penyebaran kuesioner oleh peneliti.

- 6) Pernyataan nomor enam dapat di lihat bahwa mayoritas PT. Ofi Indonesia Unit Medan dapat di analisis banyaknya ketentuan yang digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan) dalam perusahaan maka responden menyatakan setuju sebanyak 34 responden atau sebesar 39.5% dengan jumlah responden 72 responden, nilai persen 100% dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 1.2%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden dan sebesar 1.2% serta menyatakan kurang setuju sebanyak 4 responden atau sebesar 4.7% dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 sebesar 37.2% pada penyebaran kuesioner yang di lakukan peneliti.
- 7) Pernyataan nomor tujuh dapat dilihat bahwa mayoritas responden setuju sebanyak 41 responden atau sebesar 47.7% yang menyatakan atasan yang semena-mena memberikan pekerjaan kepada karyawan, yang menyatakan sebanyak 2 responden atau sebesar 2.3% yang menyatakan sangat tidak setuju, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau sebesar 2.3% serta, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4 responden atau sebesar 4.7%, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 responden atau sebesar 26.7%.
- 8) Pernyataan nomor delapan dapat dilihat bahwa mayoritas responden setuju sebanyak 35 responden atau sebesar 40.7% dengan pertanyaan senang dengan atasan yang mau mendengar saran, kritik pendapat karyawan bawahannya yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden sebesar 1.2 % yang

menyatakan kurang setuju 6 responden sebesar 7.0% yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 responden dan sebesar 34.9%.

- 9) Pernyataan nomor sembilan dapat dilihat dari kuesioner yang disebar oleh peneliti dan di analisis menyatakan bahwa responden memiliki rekan kerja yang tidak korporatif, dapat digambarkan sebanyak 32 responden atau sebesar 37.2% menyatakan sangat setuju, sebanyak 32 responden atau sebesar 37.2% menyatakan setuju, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4 responden atau sebesar 4.7%, serta yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau sebesar 2.3%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 atau sebesar 2.3%.
- 10) Pernyataan nomor sepuluh dapat di lihat bahwa mayoritas responden setuju sebanyak 34 responden sebesar 39.5% dengan pertanyaan adanya rasa iri dengan rekan kerja yang selalu mendapatkan dukungan dari pimpinan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden sebesar 1.2% yang menyatakan tidak setuju 1 sebesar 1.2% yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4 responden sebesar 4.7% serta sebanyak 32 responden sebesar 37.2% yang menyatakan setuju.
- b. Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir PT. Ofi Indonesia (Unit Medan):

**Tabel 4.6 Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir**

NO PERNYATAAN	JAWABAN										TOTAL	
	STS		TS		KS		S		SS		F	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	1	1.2	6	7.0	11	12.8	32	37.2	22	25.6	72	100
2			4	4.7	7	8.1	36	41.9	25	29.1	72	100
3	1	1.2	1	1.2	5	5.8	40	46.5	25	29.1	72	100
4	3	3.5	9	10.5	6	7.0	29	33.7	25	29.1	72	100
5	1	1.2	2	2.3	4	4.7	35	40.7	30	34.9	72	100
6	1	1.2	4	4.7	3	3.5	36	41.6	28	32.6	72	100
7	1	1.2	1	1.2	5	5.8	40	46.5	25	29.1	72	100
8	1	1.2	2	2.3	4	4.7	35	40.7	30	34.9	72	100
9	1	1.2	1	1.2	5	5.8	29	33.7	36	41.9	72	100
10	1	1.2	4	4.7	3	3.5	36	41.9	28	32.6	72	100

Sumber : hasil pengolahan SPSS Versi 29.0 (2023)

Jawaban responden variabel pengembangan karir PT Ofi Indonesia (Unit Medan) dapat dilihat dari tabel 4.6 sebagai berikut :

- 1) Pernyataan nomor satu dapat di lihat bahwa mayoritas PT. Ofi Indonesia Unit Medan dapat setuju sebanyak 32 responden atau sebesar 37.2% dapat menyatakan tidak adanya pengadaan program di perusahaan yang dapat membantu karyawan untuk mengembangkan karirnya seperti diadakannya seminar, pelatihan, pendidikan, dan lain sebagainya, dapat digambarkan sebanyak 1 orang atau 1.2% menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju sebanyak 6 orang atau 7.0 % menyatakan tidak setuju, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 11 orang atau responden sebesar 12.8% serta yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 responden atau sebesar 25.6 % Dengan jumlah responden 72 orang, nilai persen 100%.
- 2) Pernyataan nomor dua dapat di lihat bahwa mayoritas PT. Ofi Indonesia Unit Medan dapat di analisis menyatakan responden setuju sebanyak 36 responden atau sebesar 41.9% dengan pernyataan struktur perusahaan tidak mempermudah karyawan untuk berkoodinasi dengan rekan kerja, yang menyatakan tidak setuju

4 responden sebesar 4.7%, kurang setuju sebesar 8.1% atau sebanyak 7 responden serta yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 responden atau sebesar 29.1 %.

- 3) Peryataan nomor tiga dapat di lihat bahwa mayoritas PT. Ofi Indonesia Unit Medan menyatakan masa kerja yang lama tidak membuat peluang untul pengembangan karir semakin tinggi, yang menjawab setuju sebanyak 40 responden atau sebesar 46.5% yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 1.2% yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden sebesar 1.2% yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5 responden atau sebesar 5.8% serta yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 responden atau sebesar 29.1% yang dilakukan peneliti pada penyebaran kuesioner di PT Ofi Indonesia Unit Medan.
- 4) Pernyataan nomor empat bahwa mayoritas PT. Ofi Indonesia Unit Medan menyatakan kurangnya pengetahuan dan keterampilan dalam bidang kerja maka responden menjawab setuju dengan pernyataan sebanyak 29 responden atau sebesar 33.7 % pada jawaban sangat tidak setuju sebanyak 3 responden sebesar 3.5%, jawaban responden tidak setuju sebanyak 9 responden sebanyak 10.5% serta sebanyak 6 atau sebesar 7.0% yang menyatakan kurang setuju serta yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 responden atau sebesar 29.1% dari total 72 responden.
- 5) Pernyataan nomor lima dapat di simpulkan bahwa berdasarkan latar belakang pendidikan tidak ada harapan yang memungkinkan dipromosikan dalam peningkatan karir maka responden menjawab setuju sebanyak 35 responden atau sebesar 40.7% pada jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau

sebesar 1.2% yang menyatakan tidak setuju 2 responden atau sebanyak 2,3% yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4 responden dan sebesar 4.7% dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 responden atau sebesar 34.9% yang di lakukan penyebaran kuesioner oleh peneliti.

- 6) Pernyataan nomor enam dapat di lihat bahwa mayoritas pertanyaan tidak mendapatkan jabatan yang sesuai dengan tingkat pendidikan yang diperoleh responden menyatakan setuju sebanyak 36 responden atau sebesar 41.6% dengan jumlah responden 72 responden, nilai persen 100% dan menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 sebesar 1.2% menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden atau sebesar 4.7% yang menyatakan kurang setuju sebanyak 3 responden dan sebesar 3.5% serta menyatakan sangat setuju sebanyak 28 responden atau sebesar 32.6%. pada penyebaran kuesioner yang di lakukan peneliti.
- 7) Pernyataan nomor tujuh dapat dilihat bahwa mayoritas responden setuju sebanyak 40 responden atau sebesar 46.5% yang menyatakan pelatihan yang telah diperoleh dari perusahaan tidak dapat membantu peningkatan karir dimasa depan, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 1.2% yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau sebesar 1.2% yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5 responden atau sebesar 5.8% serta sebanyak 25 responden atau sebesar 29.1% yang menyatakan sangat setuju.
- 8) Pernyataan nomor delapan dapat dilihat bahwa mayoritas responden setuju sebanyak 35 responden atau sebesar 40.7% dengan pertanyaan bahwa kondisi tempat pelatihan yang tidak nyaman serta tidak mendukung yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden sebesar 1.2% yang menyatakan tidak

setuju 2 responden sebesar 2.3% yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4 responden sebesar 4.7% yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 responden dan sebesar 34.9%.

9) Pernyataan nomor sembilan dapat di lihat bahwa mayoritas responden sangat setuju sebanyak 36 responden atau sebesar 41.9% dengan pertanyaan responden mengurungkan sikap profesionalisme dalam bekerja yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden sebesar 1.2% yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden sebesar 1.2% yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5 responden dengan sebesar 5.8% dan sebanyak 29 responden sebesar 33.7% dengan menyatakan setuju.

10) Pernyataan nomor sepuluh dapat di lihat bahwa mayoritas responden setuju sebanyak 36 responden sebesar 41.9% dengan pertanyaan diberikan tugas-tugas oleh pemimpin yang tidak sesuai dengan keterampilan menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden sebesar 1.2% yang menyatakan tidak setuju 4 sebesar 4.7% yang menyatakan kurang setuju sebanyak 3 responden sebesar 3.5% serta sebanyak 28 responden sebesar 32.6% yang menyatakan sangat setuju.

c. Jawaban Responden Variabel Kompensasi PT Ofi Indonesia (Unit Medan):

**Tabel 4.7 Jawaban Responden Variabel Kompensasi**

NO PERNYATAAN	JAWABAN										TOTAL	
	STS		TS		KS		S		SS		F	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	1	1.2	2	2.3	4	4.7	31	36.0	34	39.5	72	100
2			5	5.8	6	7.0	34	39.5	27	31.4	72	100
3			3	3.5	5	5.8	30	34.9	34	39.5	72	100
4	2	2.3	2	2.3	4	4.7	32	37.2	32	37.2	72	100
5			3	3.5	16	18.6	27	31.4	26	30.2	72	100
6	1	1.2	2	2.3	5	5.8	34	39.5	30	34.9	72	100
7	1	1.2	1	1.2	6	7.0	36	41.9	28	32.6	72	100
8	1	1.2	4	4.7	3	3.5	40	46.5	24	27.9	72	100

Sumber : hasil pengolahan SPSS Versi 29.0 (2023)

Jawaban responden variabel kompensasi PT. Ofi Indonesia (Unit Medan) dapat dilihat dari tabel 4.7 sebagai berikut:

- 1) Pernyataan nomor satu dapat di lihat bahwa mayoritas responden menyatakan sangat setuju sebanyak 34 responden sebesar 39.5% dengan pertanyaan gaji atau upah yang diterima tidak selalu di berikan tepat waktu yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden sebesar 1.2% yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden sebesar 2.3% yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4 responden sebesar 4.7% serta sebanyak 31 responden sebesar 36.0% yang menyatakan setuju.
- 2) Pernyataan nomor dua dapat dilihat bahwa mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 34 responden atau sebesar 39.5% dengan pertanyaan gaji yang respondem terima saat ini belum memuaskan, tidak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diterima, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 responden sebesar 5.8% yang menyatakan kurang setuju sebanyak 6 responden sebesar 7.0% yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 responden atau sebesar 31.4%.

- 3) Pernyataan nomor tiga dapat dilihat bahwa mayoritas responden menyatakan sangat setuju sebanyak 34 responden sebesar 39.5% dengan pertanyaan kuesioner sulitnya perusahaan memberikan bonus apabila telah menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau sebesar 3.5% yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5 responden atau sebesar 5.8% dan menyatakan setuju sebanyak 30 responden atau sebesar 34.9%.
- 4) Pernyataan nomor empat dapat dilihat dengan pertanyaan kuesioner perusahaan tidak pemberian penghargaan bagi yang berprestasi yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau sebesar 2.3% yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau sebesar 2.3% yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4 responden sebesar 4.7%, yang menyatakan setuju sebanyak 32 responden atau sebesar 37.2% dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 responden atau sebesar 37.2%.
- 5) Pernyataan nomor lima dapat dilihat bahwa mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 27 responden atau sebesar 31.4% dengan pertanyaan responden tidak mendapatkan tunjangan keluarga di luar upah minimal yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden sebesar 3.5% yang menyatakan kurang setuju sebanyak 16 responden sebesar 18.6% yang menyatakan setuju 26 responden sebesar 30.2%.
- 6) Pernyataan nomor enam dapat di lihat bahwa mayoritas responden setuju sebanyak 34 responden atau sebesar 39.5% dengan pertanyaan kuesioner perusahaan tidak memberikan asuransi kesehatan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden sebesar 1.2% yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden sebesar 2.3% yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5

responden sebesar 5.8% dan sebanyak 30 responden sebesar 34.9% yang menyatakan sangat setuju.

7) Pernyataan nomor tujuh dapat dilihat bahwa mayoritas responden setuju sebanyak 36 responden atau sebesar 41.9% dengan pertanyaan kuesioner fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dalam bekerja belum memadai yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden sebesar 1.2% yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden sebesar 1.2% yang menyatakan kurang setuju 6 responden sebesar 7.0% dan sebanyak 28 responden atau sebesar 32.6% yang menyatakan sangat setuju.

8) Pernyataan nomor delapan dapat dilihat bahwa mayoritas responden setuju sebanyak 40 responden sebesar 46.5% dengan pertanyaan kuesioner kesulitan dalam penggunaan peralatan kerja dapat menghambat aktivitas menyelesaikan pekerjaan, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden sebesar 1.2% yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 responden sebesar 4.7% yang menyatakan kurang setuju 3 responden atau sebesar 3.5% dan sebanyak 24 responden sebesar 27.9% yang menyatakan sangat setuju.

#### **4. Uji Keabsahan Data/Uji Instrumen**

##### **a. Uji Validitas**

Setelah data berhasil dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, maka data tersebut terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data, untuk mengetahui seberapa valid dan andal kuesioner yang digunakan. Berdasarkan tingkat kevalidan dan keandalannya, pengujian ini akan menentukan apakah data yang diperoleh layak untuk uji asumsi klasik atau tidak.

Menurut Sugiyono (2017), Validitas sebagai tingkat ketepatan antara data yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian dan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Pada uji validitas dengan metode *Corrected Item-Total Correlation* nilai  $r$  hitung diwakili oleh nilai *Corrected Item-Total Correlation*  $> 0,30$ .

#### 1) Variabel Kepuasan Kerja Y

Berdasarkan hasil uji SPSS Versi 29 diperoleh nilai  $r_{hitung}$  sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Variabel Kepuasan Kerja**  
*Item-Total Statistics*

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
P1	38.19	34.103	.848	.920
P2	38.25	36.331	.605	.933
P3	38.08	35.739	.787	.924
P4	38.24	37.366	.548	.936
P5	38.32	38.080	.464	.940
P6	38.13	35.350	.866	.920
P7	38.32	34.389	.869	.919
P8	38.15	36.835	.718	.927
P9	38.19	34.103	.848	.920
P10	38.13	35.350	.866	.920

Sumber : hasil pengolahan SPSS Versi 29.0 (2023)

Dari tabel 4.8 di atas nilai validitas dari output SPSS dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang menunjukkan nilai korelasi antara skor tabulasi jawaban responden dengan skor total. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari Kepuasan Kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya

#### 2) Variabel Pengembangan Karir X1

Berdasarkan hasil uji SPSS Versi 29 diperoleh nilai  $r_{hitung}$  sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Variabel Pengembangan Karir**  
***Item-Total Statistics***

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
P1	37.72	37.527	.461	.930
P2	37.53	36.957	.637	.918
P3	37.46	36.026	.811	.910
P4	37.78	34.682	.585	.926
P5	37.40	35.793	.773	.911
P6	37.47	34.901	.805	.909
P7	37.46	36.026	.811	.910
P8	37.40	35.793	.773	.911
P9	37.31	35.933	.771	.912
P10	37.47	34.901	.805	.909

Sumber : hasil pengolahan SPSS Versi 29.0 (2023)

Dari tabel 4.9 di atas nilai validitas dari output SPSS dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang menunjukkan nilai korelasi antara skor tabulasi jawaban responden dengan skor total. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel pengembangan karir dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari pengembangan karir dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

### 3) Variabel Kompensasi X2

Berdasarkan hasil uji SPSS Versi 29 diperoleh nilai  $r_{hitung}$  sebagai berikut:

**Tabel 4.10 Variabel Kompensasi**  
***Item-Total Statistics***

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
P1	29.40	19.962	.707	.881
P2	29.57	20.305	.624	.889
P3	29.40	20.864	.605	.890
P4	29.47	19.154	.742	.877
P5	29.67	21.127	.491	.901
P6	29.47	19.464	.786	.873
P7	29.49	19.662	.803	.872
P8	29.58	19.880	.693	.882

Sumber : hasil pengolahan SPSS Versi 29.0 (2023)

Dari tabel 4.10 di atas nilai validitas dari output SPSS dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang menunjukkan nilai korelasi antara skor tabulasi jawaban responden dengan skor total. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pernyataan pada variabel kompensasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari Kompensasi dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas menentukan seberapa tepat, ketelitian, atau keakuratan sebuah instrumen. Apabila jawaban seseorang terhadap angket konsisten, butir angket dikatakan handal atau reliabel. Dalam penelitian ini, *alpha cronbach* digunakan untuk menentukan reliabilitas angket. Angket dianggap reliabel jika *alpha cronbach* >0,60, dan tidak reliabel jika *alpha cronbach* sama atau di bawah 0,60. Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel Reliability Statistics yang disajikan dalam tabel dibawah :

##### **a. Hasil Uji Reabilitasi Variabel Kepuasan Kerja**

Berdasarkan pada hasil uji SPSS versi 29 diperoleh hasil reabilitasi sebagai berikut:

**Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitasi  
Variabel Kepuasan Kerja  
*Reliability Statistics***

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,933	10

*Sumber : hasil olah SPSS versi 29*

Dari tabel 4.11 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0,933 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal untuk di gunakan dalam penelitian.

b. Hasil Uji Reabilitasi Variabel Pengembangan Karir

Berdasarkan pada hasil uji SPSS versi 29 diperoleh hasil reabilitasi sebagai berikut:

**Tabel 4.12 Hasil Uji Reabilitasi  
Variabel Pengembangan Karir**  
*Reliability Statistics*

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,923	10

*Sumber : hasil olah SPSS versi 29*

Dari tabel 4.12 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0,923 > 0,60$  untuk mengetahui bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel pengembangan karir adalah reliabel atau dikatakan handal untuk di gunakan dalam penelitian.

c. Hasil Uji Reabilitasi Variabel Kompensasi

Berdasarkan pada hasil uji SPSS versi 29 diperoleh hasil reabilitasi sebagai berikut:

**Tabel 4.13 Hasil Uji Reabilitasi  
Variabel Kompensasi**  
*Reliability Statistics*

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.897	8

*Sumber : hasil olah SPSS versi 29*

Dari tabel 4.13 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0,897 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 (delapan) butir pernyataan pada variabel kompensasi adalah reliabel atau dikatakan handal untuk di gunakan dalam penelitian.

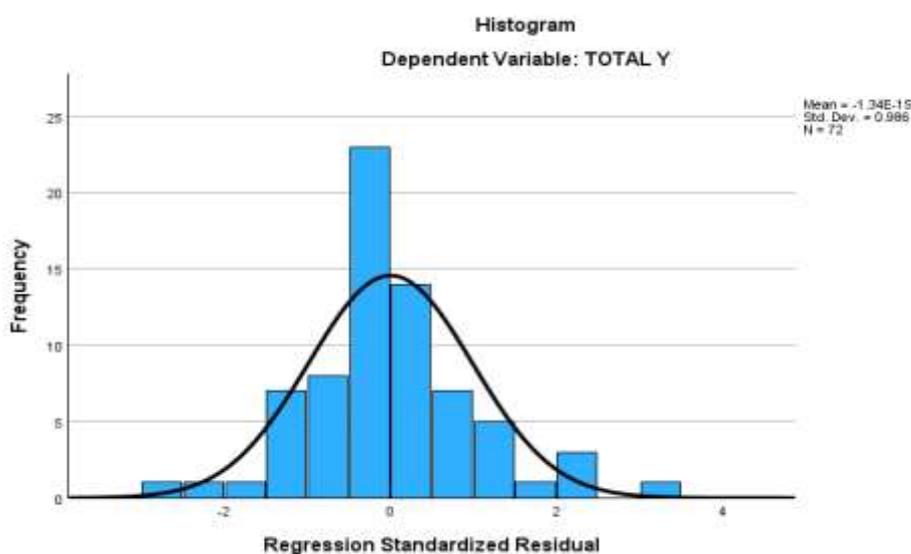
## 5. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis penelitian ini terlebih dahulu melakukan penelitian asumsi klasik untuk mengetahui apakah penggunaan uji regresi linier berganda layak atau tidak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka uji statistik regresi linier berganda dapat digunakan.

### a. Uji Normalitas Secara Grafik

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual dalam regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.

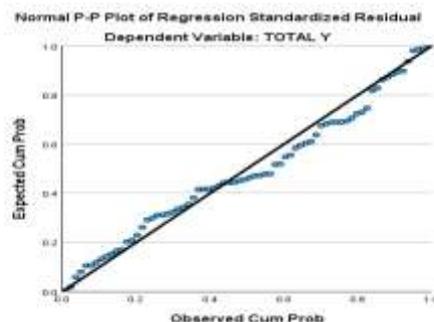
**Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas**



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 29.0

Berdasarkan gambar 4.2 diatas hasil pengujian normalitas data di ketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram membentuk lonceng memiliki kecembungan seimbangan ditengah.

**Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas**



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 29.0

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas kemudian untuk hasil pengujian normalitas data ditunjukkan dengan menggunakan gambar PP Plot menunjukkan bahwa titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah melakukan uji normalitas data, data untuk variabel pengembangan karir, kompensasi dan kepuasan kerja berdistribusi secara normal.

b. Uji Normalitas Secara Statistik

**Tabel 4.14 Kolmogorov-Smirnov**

One Sample Kolmogorov-Smirnov Test Unstandardized Residual		
N		72
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000
Most Extreme Differences	Std. Deviation	6.48877434
Most Extreme Differences	Absolute	0.94
	Positive	.076
	Negative	-0.94
Test Statistic		0.94
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.193

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' Method Based On 10000 Monte Carlo Samples

With Starting Seed 299883525

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 29.0

Berdasarkan tabel 4.14 terlihat bahwa sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas, yaitu apabila nilai residual Asymp.Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,193 dimana angka di atas dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

#### c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model; Regresi ditemukan apakah dalam regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi independen diantara indevendennya. Suatu model regresi dapat dikatakan tidak terjadi multikoneritas apabila mempunyai nilai  $VIF < 10$  dan mempunyai angka tolerance  $> 0,1$ . Hasil uji multikolinieritas yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai sebagai berikut.

**Tabel 4.15 Uji Multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	Tolerance
<b>1</b>	(Constant)		
	Pengembangan Karir	0,195	5.130
	Kompensasi	0,195	5.130

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 29.0

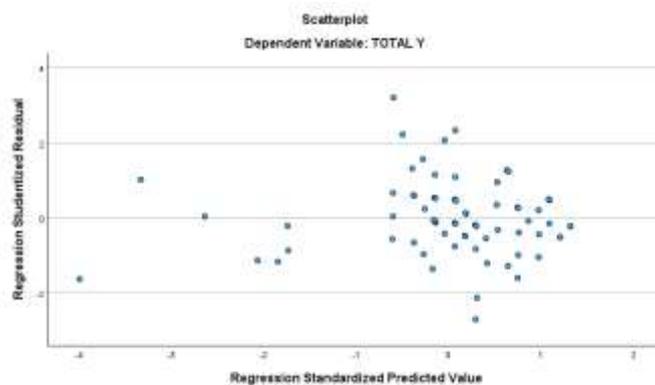
Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa angka Variance Inflation Factor (VIF) lebih kecil dari 5 antara lain adalah pengembangan karir  $5.130 < 10$ , kompensasi  $5.130 < 10$  Tolerance pengembangan karir  $0,195 > 0,10$ , kompensasi  $0,195 > 0,10$  sehingga terbebas dari multikolinieritas.

#### d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan dalam variasi antara residual dari satu pengamatan ke pengamatan

lainnya dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mengetahui apakah ada heteroskedastisitas pada model regresi yang akan diuji, adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah distudentized (Ghozali, 2018).

**Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 29.0

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas, Gambar scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan tidak membentuk pola atau trend garis tertentu; sebaran data berada di sekitar titik nol, seperti yang ditunjukkan pada gambar di atas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa model regresi ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Dengan kata lain, variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini adalah homoskedastis.

## 6. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) yang terdiri dari pengembangan karir (X1), Kompensasi terhadap variabel terikat (Y) kepuasan kerja. Nilai koefisien regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 4.16 berikut:

**Tabel 4.16 Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.517	1.295	
	Pengembangan karir	.572	.109	.443
	Kompensasi	.541	.086	.533

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 29.0

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas maka persamaan linier berganda yang mempunyai formulasi  $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$  sehingga diperoleh persamaan  $Y = 1.517 + 0.572 X_1 + 0.541 X_2 + e$ . Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika semua variabel bebas dianggap tidak ada atau tidak ada sama sekali, maka variabel pengembangan karir ( $X_1$ ) dan variabel kompensasi ( $X_2$ ) memiliki nilai sebesar 1.517 untuk kepuasan kerja ( $Y$ ). Ini menunjukkan bahwa tanpa pengembangan karir, kompensasi, dan kepuasan kerja, ada nilai sebesar 1.517.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0.572 satuan. Menunjukkan bahwa Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, peningkatan terhadap Pengembangan Karir akan turut meningkatkan Kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan Pengembangan Karir akan menurunkan Kepuasan kerja pula.
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka Kepuasan kerja ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0.541 satuan. Menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Sehingga peningkatan terhadap kompensasi akan turut meningkatkan Kepuasan kerja, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan kompensasi akan menurunkan Kepuasan kerja pula.

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda di atas, diketahui bahwa bahwa variabel yang paling berpengaruh Kepuasan Kerja (Y) adalah variabel Pengembangan Karir (X1). Hal ini didasarkan karena variabel bebas pengembangan karir memiliki nilai regresi yang paling besar yaitu sebesar 0.572, lalu diikuti oleh variabel bebas kompensasi (X2) yang memiliki nilai regresi sebesar .541, Sehingga dapat disimpulkan kompensasi merupakan faktor yang paling signifikan mempengaruhi kepuasan kerja.

## 7. Uji Hipotesis

### a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel (Y). Uji Parsial menunjukkan seberapa jauh variabel bebas pengembangan karir dan kompensasi variabel terikat yaitu kepuasan kerja untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan diterima atau tidak, maka dilakukan uji parsial (Uji t).

**Tabel 4.17 Uji t (Uji Parsial)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.517	1.295		1.172	.245
	Pengembangan karir	.572	.109	.443	5.247	.000
	Kompensasi	.541	.086	.533	6.310	.000

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 29.0

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat diketahui bahwa angka-angka variable bebas saling mempengaruhi variabel terikat kepuasan kerja Kriteria pengambilan keputusan :

Terima Ho (tolak Ha) apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig\ t > \alpha\ 5\%$ .

Tolak Ho (terima Ha) apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig\ t < \alpha\ 5\%$ .

- a) Nilai signifikansinya untuk variabel pengembangan karir lebih kecil dibandingkan dengan alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} = 5,247 < t_{table} (n-k-1 = 72-2-1 = 69 = 1.667)$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh menerima  $H_a$  maka dan menolak  $H_0$  untuk variabel pengembangan karir. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Ofi Indonesia Unit Medan.
- b) Nilai signifikansinya untuk variabel kompensasi lebih kecil dibandingkan dengan alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} = 6,310 < t_{table} (n-k-1=72-2-1= 69 = 1.667)$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh menerima  $H_a$  maka dan menolak  $H_0$  untuk variable kompensasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Ofi Indonesia Unit Medan.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F (Uji Simultan) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen bebas yang dimasukkan dalam model mempengaruhi variabel independen/terikat secara keseluruhan. Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas signifikansi terhadap variable terikat.

**Tabel 4.18 Uji F (Uji Simultan)**

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1710.407	2	855.204	325.176	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	181.468	69	2.630		
	Total	1891.875	71			

a Dependent Variable: kepuasan kerja

b Predictors: (Constant), kompensasi, pengembangan karir

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 29.0

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai  $f_{hitung} = 325.176 > f_{tabel} 2.74 (df1= k-1=2-1=1)$

sedangkan ( $df_2 = n - k$  ( $n - k = 72 - 2 - 1 = 69$ )). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu Pengembangan karir, kompensasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Ofi Indonesia Unit Medan.

## 8. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) dapat dilihat pada Tabel 4.19 berikut:

**Tabel 4.19 Uji Koefisien Determinasi  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.951 <sup>a</sup>	.904	.901	1.622

a. Predictors: (Constant), kompensasi, pengembangan karir

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 29.

Berdasarkan pada tabel 4.19 dapat dilihat bahwasannya angka R Square 0,904 yang dapat disebut koefisien determinasi hal ini artinya 90,4% pengembangan karir, kompensasi, kepuasan kerja. Sedangkan sisanya,  $100 - 90,4\% = 0,096\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model yang tidak diteliti. Nilai R sebesar 0,904 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara pengembangan karir, kompensasi terhadap kepuasan kerja.

## B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan pada hasil pengujian yang sudah dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang sudah disiapkan atau diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis-hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan pada hipotesis yang sudah di ajukan akan dibahas pada sub bab berikut ini:

- a. Analisis pengembangan karir terhadap kepuasan kerja di PT.Ofi Indonesia Unit Medan.

Nilai signifikansinya untuk variabel pengembangan karir lebih kecil dibandingkan dengan alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} = 5,247 < t_{table} (n-k-1=72-2-1=69=1.677)$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh menerima  $H_a$  maka dan menolak  $H_0$  untuk variabel pengembangan karir. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Ofi Indonesia.

- b. Analisis kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Ofi Indonesia Unit Medan.

Nilai signifikansinya untuk variabel kompensasi lebih kecil dibandingkan dengan alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} = 6.310 > t_{table} (n-k-1=72-2-1=69=1.677)$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh menerima  $H_a$  maka dan menolak  $H_0$  untuk variabel pengembangan karir. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Ofi Indonesia Unit Medan.

- c. Analisis pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja PT. Ofi Indonesia Unit Medan.

Pengembangan karir proses kemajuan atau dapat dikatakan meningkatnya kemampuan individu karyawan terhadap apa yang di lakukan di perusahaan dengan adanya kompensasi dapat di harapkan meningkatnya kepuasan kerja karyawan di PT Ofi Indonesia Unit Medan. Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai  $f_{hitung} = 325,176 > f_{tabel} 2.74 (df1= k-1=2-1=1)$  sedangkan  $(df2 = n-k (n-k=72-2-1=69))$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel

independen yaitu Pengembangan karir, kompensasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Ofi Indonesia Unit Medan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang analisis pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT.Ofi Indonesia Unit Medan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengembangan karir secara persial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Pt Ofi Indonesia Unit Medan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,247 dan tingkat probabilitas (sig) adalah  $<0,05$ .
2. Kompensasi secara persial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Ofi Indonesia Unit Medan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,310 dan tingkat probabilitas (sig) adalah  $<0,05$ .
3. Pengembangan karir kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pt.Ofi Indonesia dengan  $F_{hitung}$  sebesar 325,176 dan tingkat probabilitas (sig) adalah  $<0,05$ .

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat peneliti sampaikan sebagai berikut:

1. Disarankan agar perusahaan PT. Ofi Indonesia Unit Medan seharusnya meningkatkan kualitas pelatihan yang diberikan agar perusahaan dapat membantu pengembangan karir di masa depan hal ini untuk dapat lebih mengasah pengetahuan dan keterampilan karyawan.
2. Disarankan agar Perusahaan PT.Ofi Indonesia Unit Medan memberikan tunjangan keluarga diluar dari upah minimum yang diberikan perusahaan dan

memberikan bonus/reward apabila karyawan mencapai target yang telah ditentukan.

3. Disarankan agar PT. Ofi Indonesia Unit Medan harus memberikan kepuasan kerja terhadap promosi sehingga karyawan dapat berkembang dalam karirnya sehingga karyawan merasa senang dalam melakukan pekerjaan itu sendiri dengan tingkat tanggung jawab yang baik.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku :

- A. Sihotang, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*( Cetakan I ), Jakarta: PT. Pradenya paramitha,
- Aglis Andhita Hatmawan, dan Slamet Riyanto. 2020. *Metode Riset Penelitian*
- Agung Widhi Kurniawan, Zarah Puspitaningtyas, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva Buku, Yogyakarta.
- Arikunto,S. 2018. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Bandung: Pustaka Setia, Bandung. CV.Pustaka Ilmu Grup
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Hardani, dkk (2020) *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* .Yogyakarta: Hasibuan
- Malayu S.P. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Haji Masagung
- Hasibuan, Melayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*.
- Herman Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta: PT Bumi Aksara keempat. Bandung: Alfabeta,CV
- Kreitner R, Kinicki. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat; 2018 Edison, Emron et al. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen,. Sleman: CV Budi Utama
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Manusia, cetakan pertama*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar,
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua*. Cetakan
- Mathis ,Robert L dan John H. Jackson (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mondy, wayne (2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta:Erlangga
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3.Salemba Empat. Jakarta
- Nazir, M. (2018) *Metode Penelitian*, Bogor: Ghalia Indonesia
- Nuryadi et. All. 2017. *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Sibuku Media Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta Perusahaan Perusahaan. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Priansa, 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Penerbit : Alfabeta Rineka Cipta
- Robbins, P. d. (2015). *Perilaku Organisasi* . Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 15)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sri Widodo. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*, Manggu Media, Bandung.

- Stephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian, Kualitatif, dan R%D*. Bandung: Alfabeta, CV
- Sule, E.T., & Priansa., D.J. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja. (Edisi Ke-5)* Yogyakarta: Rajawali Pers
- Wibowo, 2016. *Prilaku Dalam Organisasi. ( Edisi Ke-2)* Yogyakarta: Rajawali Pers.
- Widodo Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya*
- Widodo, Suparno Eko. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015.

**Jurnal :**

- Agus dan Kurnatinah (2012) Analisis pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dengan mediasi motivasi kerja pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Universitas Stikubank.
- Angga et al (2021) Analisis penilaian kinerja dan kepuasan kerja yang dimediasi oleh pengembangan karir dan kompensasi pada Karyawan Bank BJB se-Kantor Wilayah Regional IV Banten. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*. Universitas Sultan Tirtayasa.
- Arum (2015) Analisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai. Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- Abdiyanto, et al.2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214
- Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.
- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- I Komang Suma (2022) Peningkatan kompensasi finansial dan pengembangan karir untuk meningkatkan kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen*. Universitas Udayana, Bali.
- Kevin 2019 Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pt. Bintang Timur Sehati. Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
- Ni luh mita (2015) Analisis pengaruh *job insecurity* dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja dan turnover pada karyawan kontrak di Bali Dynasty Resort. *Jurnal Manajemen Unud*. Universitas Udayana Bali.
- Nira Mariza Nasution (2021) Analisis evaluasi dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Camat Binjai Barat Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara. Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.
- Nise (2010) Analisis pengembangan karir pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan pada kantor pusat Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Universitas Komputer Indonesia.
- Nuzuliati (2019) Pengaruh revitalisasi pasar tradisional di kota Medan terhadap kepuasan dan peningkatan penjualan pedagang dengan persepsi nilai sebagai variabel mediasi. Universitas Sumatera Utara

- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangky, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- Nasution, L. N., Rusiadi, A. N., & Putri, D. 2022. Impact of monetary policy on poverty levels in five asean countries.
- Nasution, L. N., Rangky, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Ratna maharani ika putri, wilchan robain & sri rahayu (2023). *The analysis of compensation and traning effect on work motivation with the work environment as an intervening variable at the airport authority region II office medan*. *Jurnal sinomika*. Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- Rivanda Admeski (2020) Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan Kerja karyawan. Universitas Islam Riau, Pekanbaru.
- Rangky, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekulilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- Rusiadi, S., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). Dynamic rational expectations model and covid-19 on money demand in carisi countries.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangky, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- Sharvina Marini (2017) Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi Terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PDAM TIRTANADI Kota Medan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Siswa Pratama (2020) *Effect Organizational Communication And Job Satisfaction On Employee Achievement At Central Bureau Of Statistics (BPS) Binjai City*. *International Journal Of Research and Review*. Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
- Suhendi, Rusiadi., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). Post-covid-19 economic stability changes in nine countries of asia pacific economic cooperation.

- Uki dan Sekar (2017) Analisis pengaruh work-life balance dan Pengembangan karir terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt.Telkomsel, Tbk Branch Malang. Jurnal Jibeka, Universitas Machung.
- Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In Journal of Physics: Conference Series (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.
- Yaningsih, T. A., & Triwahyuni, E. (2019). pengaruh pengawasan, beban kerja, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. Jurnal akadenika, 19(april).

