

DOI: doi.org/10.21009/JRMSI.008.1.04

THE INFLUENCE OF COMPENSATION, MOTIVATION, AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEES JOB SATISFACTION AT PT NIKKO CAHAYA ELECTRIC

Agung AWS Waspodo

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Email: awaspodo@gmail.com

Rio Dharmawan

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Email: riodharmawan92@gmail.com

Agung Wahyu Handaru

Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Email: agung_1178@yahoo.com

ABSTRACT

The purpose of this study were: 1) To know the description of compensation, motivation, career development and job satisfaction of employees at PTNikko Cahaya Electric, 2) To determine whether there is influence between compensation on job satisfaction of employees at PT Nikko Cahaya Electric, 3) To determine whether there is influence between motivation on employee job satisfaction at PT Nikko Cahaya Electric, 4) To determine whether there is influence between career development on employee job satisfaction at PT Nikko Cahaya Electric, 5) To determine whether there is influence between compensation, motivation and career development together on job satisfaction of employees at PTNikko Cahaya Electric, and 6) To know how much contribution of compensation, motivation and career development on employee job satisfaction at PT Nikko Cahaya Electric. The sample of this research are 60 employees of PTNikko Cahaya Electric. Research data retrieval by survey method with questionnaires and the data processed with SPSS version 20. This research using descriptive and explanatory analysis. The results of regression showed that there is positive and significant correlation between compensation on job satisfaction, there is positive and significant correlation between motivation on job satisfaction, there is positive and significant correlation between career development on job satisfaction. Compensation, motivation and career development simultaneously have positive and significant impact on job satisfaction.

Keywords: Compensation, Motivation, Career Development, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Di era manajemen modern ini perusahaan yang maju dan berkembang menjadikan karyawannya sebagai aset perusahaan. Karyawan merupakan salah satu sumber daya perusahaan yang mempunyai peran serta dalam penggunaan sumber daya lain yang ada di dalam perusahaan. Perusahaan akan menjaga dengan baik karyawan mereka karena karyawan merupakan pelaksana dari segala kegiatan dan aktivitas perusahaan. Dengan menjadikan karyawannya sebagai aset, pihak perusahaan akan berusaha untuk mempertahankan karyawannya sebaik mungkin agar dapat mencapai visi dan misi perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan aset yang ada dalam suatu perusahaan, disamping aset fisik seperti modal, material, dan mesin. Sumber daya manusia suatu perusahaan dapat menjadi keunggulan kompetitif yang dimiliki perusahaan karena sumber daya manusia tidak dapat ditiru oleh para kompetitor lainnya. Maka dari itu penting bagi pihak perusahaan untuk meningkatkan sifat loyalitas karyawan-karyawan terbaiknya agar tidak pindah ke perusahaan kompetitor. Salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan sifat loyalitas terhadap sumber daya manusianya yaitu kepuasan kerja karyawan.

Berikut ini adalah data ketidakhadiran karyawan PT. Nikko Cahaya Electric:

Tabel 1. Data Ketidakhadiran Karyawan Tahun 2016

Bulan	Jul	Agt	Sep	Okt	Nov	Des
Jumlah Karyawan Tidak Hadir	32	36	42	39	52	66

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2016

Dapat terlihat bahwa data ketidakhadiran karyawan di PT. Nikko Cahaya Electric mengalami fluktuasi (ketidaktetapan), dimana ketidakhadiran karyawan mengalami grafik naik dan turun. sehingga mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan rendah.

Berdasarkan hasil pra-riset, peneliti menemukan faktor yang menyebabkan kepuasan kerja adalah kompensasi, motivasi, dan pengembangan karir, yang diambil dari penyebaran kuesioner pra riset kepada 20 karyawan dari berbagai bagian/divisi kerja dan berbagai tingkat jabatan di perusahaan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan dari berbagai tingkat jabatan, mulai dari General Manager hingga Staff, mayoritas karyawan masih merasakan ketidakpuasan terhadap kompensasi yang mereka terima. Selain itu mayoritas karyawan juga merasakan bahwa kompensasi yang mereka terima saat ini masih belum sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab mereka terhadap perusahaan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi. Karyawan yang memiliki motivasi rendah akan menunjukkan ketidakpuasan kerjanya melalui sikap dan perilaku karyawan ketika berhadapan dengan pekerjaannya dalam organisasi, misalnya beberapa karyawan yang sering datang terlambat ke kantor.

Berikut ini adalah data ketidakhadiran karyawan PT. Nikko Cahaya Electric:

Tabel 2. Data Keterlambatan Karyawan Tahun 2016

Bulan	Jul	Agt	Sep	Okt	Nov	Des
Jumlah Karyawan Terlambat	72	103	139	125	146	170

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2016

Faktor ketiga yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pengembangan karir. Pengembangan karir di perusahaan masih belum efektif karena masih belum jelasnya sistem promosi dan mutasi jabatan yang diatur oleh perusahaan sehingga pengembangan karir lebih bersifat subjektivitas dari atasan masing - masing. Selain itu frekuensi promosi dan mutasi jabatan pun masih rendah sehingga

mayoritas karyawan masih belum mendapatkan perkembangan terkait karir mereka di perusahaan. Oleh karena itu masalah pengembangan karir tersebut akan mempengaruhi ketidakpuasan karyawan dalam bekerjadan akan berkurangnya peluang pada perusahaan untuk melakukan pengembangan karir.

Berikut ini adalah data promosi dan mutasi karyawan PT. Nikko Cahaya Electric:

Tabel 3. Data Promosi & Mutasi Karyawan Tahun 2016

Bulan	Jumlah Promosi & Mutasi Jabatan	Keterangan
April	1	Promosi <i>staff Financial Affair</i> menjadi <i>supervisor Financial Affair</i>
Mei	0	-
Juni	0	-
Juli	1	Mutasi <i>Staff PPIC</i> ke <i>Marketing & Customer Service</i>
Agustus	0	-
September	0	-
Oktober	0	-
November	0	-
Desember	0	-

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2016

Pembatasan Masalah

Peneliti membatasi ruang lingkup penelitian, hal ini dikarenakan agar penelitian lebih terfokus dan dapat disesuaikan dengan permasalahan yang diteliti. Permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini yaitu hanya empat, yaitu kepuasan kerja, kompensasi, motivasi, dan pengembangan karir, sesuai dengan hasil pra-riset yang telah dilakukan sebelumnya.. Pembatasan permasalahan ini dilakukan, karena keterbatasan waktu dan kemampuan dari peneliti.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana deksripsikompensasi, motivasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja karyawan PT. Nikko Cahaya Electric?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nikko Cahaya Electric?

3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nikko Cahaya Electric?
4. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nikko Cahaya Electric?
5. Apakah kompensasi, motivasi, dan pengembangan karir secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Nikko Cahaya Electric?
6. Seberapa besar kontribusi kompensasi, motivasi, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nikko Cahaya Electric?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui deskripsikompensasi, motivasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja karyawan PT. Nikko Cahaya Electric.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kompensasi dan kepuasan kerja karyawan PT. Nikko Cahaya Electric.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja karyawan PT. Nikko Cahaya Electric.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan PT. Nikko Cahaya Electric.
5. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kompensasi, motivasi, dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nikko Cahaya Electric.
6. Untuk mengetahui kontribusikompensasi, motivasi, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nikko Cahaya Electric.

KAJIAN TEORETIK

Kepuasan Kerja

Menurut Gibson dalam Usman (2009:498) “kepuasan kerja merujuk kepada aspek positif maupun negatif dari sikap individu terhadap pekerjaannya atau beberapa fitur dari pekerjaannya”. Artinya seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.

Menurut Keitner dan Knicki dalam Widodo (2015:169) “kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.” Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan refleksi dari bagaimana karyawan merasakan tentang pekerjaan mereka dan apa yang mereka pikirkan tentang pekerjaan mereka.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional yang dirasakan oleh karyawan dalam mencapai hasil pekerjaan yang dijalankan, serta dapat menimbulkan sikap positif atau negatif dalam pekerjaannya. Bila kepuasan kerja terjadi maka pada umumnya tercermin sikap positif pada karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Namun bila karyawan merasa tidak puas dengan apa yang didapatkan di perusahaan maka tercermin sikap negatif pada karyawan. Hal tersebut dapat tercerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan juga prestasi kerja seseorang.

Kompensasi

Menurut Dessler dalam Yuniarsih (2013:125) “kompensasi adalah semua bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada pegawai atau timbul dari kepegawaian mereka”. Dapat diartikan bahwa kompensasi merupakan pemberian dari perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa untuk semua yang telah karyawan lakukan untuk perusahaan.

Menurut Sastrohdiwiryono dalam Yuniarsih (2013:125) “kompensasi merupakan imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan”.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh para karyawan baik berupa materi maupun non materi yang diberikan oleh pihak perusahaan atau organisasi sebagai balasan atas segala usaha yang karyawan telah berikan untuk perusahaan atau organisasi tersebut.

Motivasi

Menurut Newstrom dalam Wibowo (2015:110) “motivasi adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan untuk bertindak secara sesuai dan menggunakan perilaku tertentu, dan idealnya perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.” Setiap perilaku dan kegiatan yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut, dan faktor pendorong tersebut .

Menurut Robbins dan Coulter dalam Suwatno (2011:171) yang menyatakan motivasi kerja sebagai “kesediaan untuk melaksanakan upaya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”. Dapat diartikan juga bahwa motivasi sebagai suatu alat yang digunakan oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Dari beberapa definisi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dan arahan dari dalam diri seseorang maupun dorongan dari luar yang menyebabkan tindakan seseorang untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Pengembangan Karir

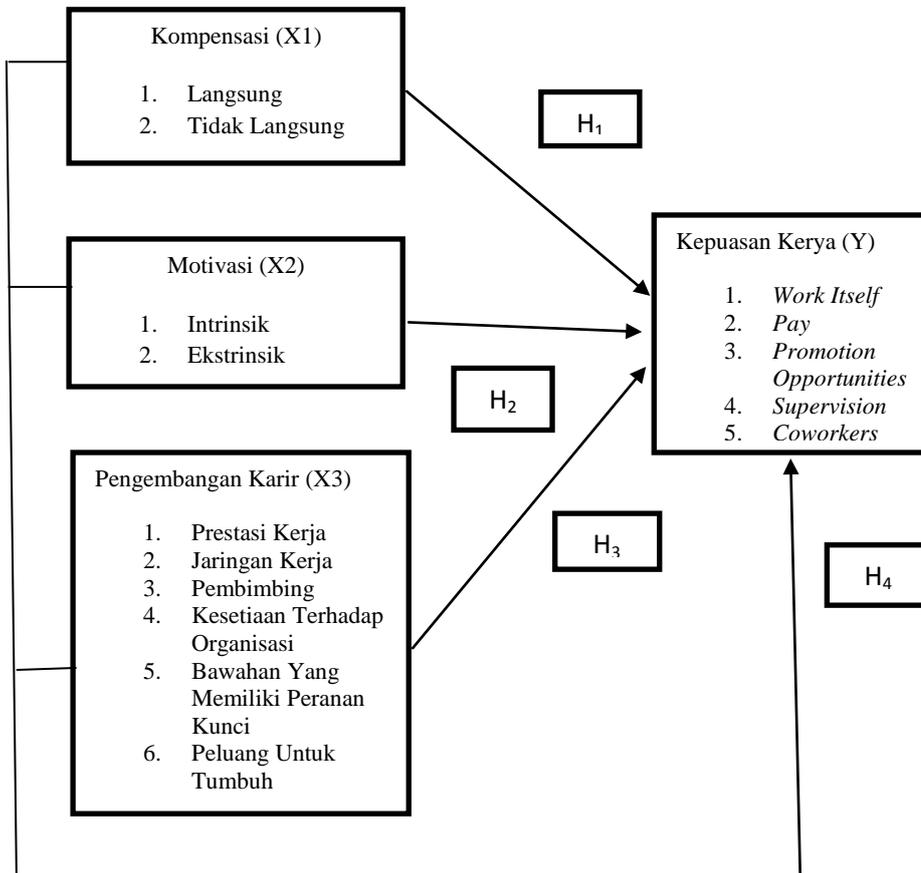
Menurut Ambar dalam Tilaar (2014:993) pengembangan karir merupakan “usaha secara formal dan terorganisir serta terencana untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan karir individu dengan organisasi secara keseluruhan”. Dapat diartikan bahwa pengembangan karir juga harus dilakukan dan direncanakan oleh individu karyawan juga, tidak hanya bergantung kepada sistem pengembangan karir yang telah ada di perusahaan.

Menurut Dubrin dalam Widodo (2015:112) pengembangan karir adalah “aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum”.

Dari penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan tindakan yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan

karirnya, baik dengan hubungan antar pegawai, harapan-harapan dan kesempatan untuk dapat berkembang didalam organisasi.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2016

Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran di atas, maka penjabaran hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1 (H₁)

Ho : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nikko Cahaya Electric.

Ha : Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nikko Cahaya Electric.

Hipotesis 2 (H₁)

Ho : Motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nikko Cahaya Electric.

Ha : Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nikko Cahaya Electric.

Hipotesis 3 (H₃)

Ho : Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nikko Cahaya Electric.

Ha : Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nikko Cahaya Electric.

Hipotesis 4 (H₄)

Ho : Kompensasi, motivasi, dan pengembangan karir secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nikko Cahaya Electric.

Ha : Kompensasi, motivasi dan pengembangan karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nikko Cahaya Electric.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode deskriptif dan *explanatory*. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer yang didapatkan melalui wawancara dan kuesioner, sedangkan data sekunder didapatkan dari buku-buku, jurnal dan skripsi dari penelitian terdahulu. Metode pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 responden dari total populasi yang berjumlah 60 karyawan tetap PT. Nikko Cahaya Electric.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang di uji coba pada 30 responden karyawan kontrak PT. Nikko Cahaya Electric. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 3. dibawah ini:

Tabel 3. Hasil uji validitas

Variabel	Item sebelum diuji	Item tidak valid	Item valid
Kepuasan Kerja	10	0	10
Kompensasi	9	0	9
Motivasi	9	0	9
Pengembangan Karir	8	0	8

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2016

Berdasarkan Tabel 3, uji validitas yang dilakukan pada variabel kepuasan kerja, kompensasi, motivasi, dan pengembangan karir dapat terlihat seluruh butir pernyataan dalam variabel tersebut valid karena memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dikatakan valid karena instrumen yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi syarat, yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,361.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui derajat kecepatan, ketelitian, atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 4. Berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0,932	Reliabel
Kompensasi (X1)	0,898	Reliabel
Motivasi (X2)	0,913	Reliabel
Pengembangan Karir (X3)	0,914	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2016

Berdasarkan Tabel 4, dapat terlihat untuk masing-masing variabel kepuasan kerja, motivasi, dan pengembangan karir memiliki nilai

Cronbach's Alpha > 0,6, yaitu 0,932, 0,898, 0,913, dan 0,914. Jadi instrumen ketiga variabel dapat dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6.

Analisis Deskriptif

Deskriptif data adalah hasil pengolahan data mentah berupa variabel penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran dan distribusi data. Data yang diperoleh dari penelitian ini didapat dari hasil penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada 60 karyawan PT. Nikko Cahaya Electric. Untuk menentukan skoring masing-masing variabel dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \text{Range (R)} / \text{Kategori (K)}$$

Dimana:

$$\begin{aligned} \text{Skortertinggi} &= \text{Jumlah Pernyataan X Skor Tertinggi} \\ &= 36 \times 5 = 180 \text{ (180/180 X 100\%)} = 100\% \\ \text{Skor Terendah} &= \text{Jumlah Pernyataan X Skor Terendah} \\ &= 36 \times 1 = 36 \text{ (36/180 X 100\%)} = 20\% \\ \text{Range (R)} &= \text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah} \\ &= 100\% - 20\% = 80\% \\ \text{Kategori (K)} &= 3 \\ \text{Interval (I)} &= \text{R/K} = 80\%/3 = 26,7\% \end{aligned}$$

Tabel III.3
Bobot Skor Kriteria Variabel

Skor	Kepuasan Kerja	Kompensasi	Motivasi	Pengembangan Karir
20% - 46,6%	Rendah	Belum Layak	Rendah	Kurang Baik
46,7% - 73,3%	Sedang	Cukup Layak	Sedang	Cukup Baik
73,4% - 100%	Tinggi	Layak	Tinggi	Baik

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2016

Hasil analisis deskriptif untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 5. Berikut ini:

Tabel 5. Nilai Analisis Deskriptif

	Kepuasan Kerja	Kompensasi	Motivasi	Pengembangan Karir
Sangat Setuju	8,1%	2,8%	5,8%	7,6%
Setuju	25,6%	19,7%	26,9%	26,8%
Biasa Saja	37,8%	30,7%	39,4%	29%
Tidak Setuju	27,7%	44,8%	27,2%	34,4%
Sangat Tidak Setuju	0,8%	2%	0,7%	2,2%

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2016

Pada Tabel 5 dapat dilihat persentase jawaban yang diberikan oleh para responden yang menggambarkan setiap variabel. Pada variabel kepuasan kerja, dapat dilihat bahwa jawaban yang diberikan responden didominasi dengan jawaban Biasa Saja yaitu sebesar 37,8% dan Tidak Setuju sebesar 27,7%. Hal ini disebabkan pada dimensi promosi karyawan tidak setuju bahwa prosedur promosi didalam perusahaan cukup adil dan jelas. Dengan demikian karyawan menganggap bahwa mereka tidak memiliki kesempatan untuk memiliki jabatan yang lebih tinggi. Prosedur promosi yang masih belum adil dan belum tersosialisasikan dengan jelas menyebabkan karyawan memiliki peluang yang sedikit untuk mendapatkan promosi jabatan dan menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan rendah.

Pada variabel kompensasi, hasil persentase terbesar berasal dari jawaban Tidak Setuju sebesar 44,8% dan Biasa Saja sebesar 30,7%. Kompensasi yang belum layak menurut jawaban responden ditunjukkan dengan dimensi kompensasi langsung. Hal ini dapat dilihat responden menjawab tidak setuju bahwa gaji yang mereka terima sudah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab mereka terhadap perusahaan. Kurangnya seimbangannya antara pekerjaan dan tanggung jawab mereka dengan gaji yang mereka terima menyebabkan kompensasi masuk dalam kategori belum layak.

Pada variabel motivasi, hasil persentase terbesar berasal dari jawaban Biasa Saja sebesar 39,4% dan Tidak Setuju sebesar 27,2%. Motivasi yang rendah menurut jawaban responden ditunjukkan dengan dimensi motivasi

ekstrinsik. Hal ini dapat dilihat responden menjawab tidak setuju bahwa karyawan memiliki hubungan yang erat dengan atasan mereka. Kurangnya karyawan memiliki hubungan yang erat dengan atasan mengakibatkan kurangnya rasa solidaritas dan sikap kooperatif antara karyawan dengan atasan yang menunjukkan bahwa motivasi di dalam diri karyawan cenderung rendah.

Selanjutnya, pada variabel pengembangan karir hasil persentase terbesar berasal dari jawaban Tidak Setuju yaitu sebesar 34,4% dan Biasa Saja sebesar 29%. Hal ini disebabkan pada dimensi pembimbing, mayoritas responden tidak setuju bahwa mereka telah diberikan arahan yang jelas oleh atasan tentang jenjang karir yang dapat dicapai oleh karyawan. Sehingga kemampuan dan pemahaman karyawan masih kurang mengenai alur atau urutan karir yang harus ditempuh oleh karyawan dalam menentukan tujuan karir. Karyawan akan sangat kesulitan dalam membuat rencana-rencana karir yang akan dicapai selama masa kerjanya didalam perusahaan dan kurangnya peluang untuk posisi karir yang akan dicapainya di masa depan. Hal ini juga menunjukkan bahwa pengembangan karir yang diselenggarakan didalam perusahaan masih kurang baik.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil dalam penelitian terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikan lebih dari 0,05.

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas
 Test of Normality
 One-Sample Kolmogrov Smirnov Test**

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Kepuasan_ Kerja	Kompensasi	Motivasi	Pengembangan _Karir
N		60	60	60	60
Normal	Mean	31,20	24,98	27,85	24,53
Parameters ^{a,b}	Std.	6,443	5,401	5,578	5,959
	Deviation				
Most Extreme	Absolute	,115	,160	,117	,115
Differences	Positive	,115	,160	,103	,115
	Negative	-,066	-,102	-,117	-,078
Kolmogorov-Smirnov Z		,893	1,239	,904	,888
Asymp. Sig. (2-tailed)		,403	,093	,387	,410

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

Sumber: Perhitungan SPSS 20, 2016

Berdasarkan Tabel 6 yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS.20 uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogrov Smirnov*, dapat menunjukkan hasil signifikan variabel kepuasan kerja sebesar 0,403, variabel kompensasi sebesar 0,093, motivasi sebesar 0,387 dan variabel pengembangan karir sebesar 0,410. Ketiga angka signifikan tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan data terdistribusi normal dan memenuhi syarat dilakukan metode analisis regresi linear berganda.

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikan 0,05. Kriteria dalam uji linearitas ini dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikan (*linearity*) kurang dari 0,05

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas Antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan_Kerja	Between	(Combined)	1238,933	15	82,596	3,002	,002
* Kompensasi	Groups	Linearity	962,754	1	962,754	34,990	,000
		Deviation from Linearity	276,179	14	19,727	,717	,746
	Within Groups		1210,667	44	27,515		
	Total		2449,600	59			

Sumber:Perhitungan SPSS 20, 2016

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel kompensasi dengan kepuasan kerja pada Tabel 7 diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikan *linearity* sebesar 0,000. Nilai signifikan tersebut kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linier.

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas Antara Motivasi dan Kepuasan Kerja

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan_Kerja	Between	(Combined)	1873,342	18	104,075	7,405	,000
* Motivasi	Groups	Linearity	1613,136	1	1613,136	114,772	,000
		Deviation from Linearity	260,206	17	15,306	1,089	,396
	Within Groups		576,258	41	14,055		
	Total		2449,600	59			

Sumber:Perhitungan SPSS 20, 2016

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel motivasi dengan variabel kepuasan kerja pada Tabel 8 diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikan *linearity* sebesar 0,000. Nilai signifikan tersebut kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linier.

Tabel 9. Hasil Uji Linearitas Antara Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja

			ANOVA Table				
			Sum of	df	Mean	F	Sig.
			Squares		Square		
Kepuasan_Kerja *	Between	(Combined)	1833,567	20	91,678	5,804	,000
Pengembangan_Karir	Groups	Linearity	1449,523	1	1449,52	91,767	,000
		Deviation	384,043	19	20,213	1,280	,251
		from Linearity					
	Within Groups		616,033	39	15,796		
	Total		2449,600	59			

Sumber:Perhitungan SPSS 20, 2016

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel pengembangan karir dengan variabel kepuasan kerja pada Tabel 8 diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikan *linearity* sebesar 0,000. Nilai signifikan tersebut kurang dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kedua variabel tersebut terdapat hubungan yang linier.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Uji multikolinearitas dilakukan dengan SPSS dengan melihat nilai VIF (*variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas.

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Coefficients		Coefficients			Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	2,654	2,470		1,074	,287		
Kompensasi	,284	,106	,238	2,676	,010	,622	1,609
Motivasi	,438	,161	,379	2,714	,009	,252	3,971
Pengembangan_Karir	,378	,134	,350	2,816	,007	,318	3,143

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber:Perhitungan SPSS 20, 2016

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 9, dapat diketahui angka VIF untuk kompensasi sebesar 1,609, motivasi sebesar 3,971, dan pengembangan karir sebesar 3,143. Nilai VIF ketiga variabel kurang dari 5 dan mendekati 1, maka diantara kedua variabel bebas tersebut tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman's Rho*, yaitu metode untuk mengkorelasi nilai residual dengan masing-masing variabel bebas.

Tabel 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Correlations				
		Kompensasi	Motivasi	Pengembangan _Karir	Unstandardized Residual	
Spearman's rho	Kompensasi	Correlation	1,000	,560**	,448**	,030
		Coefficient				
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,819
		N	60	60	60	60
	Motivasi	Correlation	,560**	1,000	,816**	,031
		Coefficient				
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,816
		N	60	60	60	60
	Pengembangan _Karir	Correlation	,448**	,816**	1,000	,045
		Coefficient				
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,735
		N	60	60	60	60
Unstandardized Residual	Correlation	,030	,031	,045	1,000	
	Coefficient					
	Sig. (2-tailed)	,819	,816	,735	.	
	N	60	60	60	60	

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

Sumber:Perhitungan SPSS 20, 2016

Pada Tabel 11 diatas, dapat diketahui korelasi antara kompensasi dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,819, motivasi dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,816 dan korelasi antara pengembangan karir dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,735. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heterokedastisitas, hal ini karena nilai signifikan korelasi lebih besar dari 0,05.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 12. Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized		
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2,654	2,470		1,074	,287
	Kompensasi	,284	,106	,238	2,676	,010
	Motivasi	,438	,161	,379	2,714	,009
	Pengembangan_Karir	,378	,134	,350	2,816	,007

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber:Perhitungan SPSS 20, 2016

Hipotesis 1 (H₁)

Ho: Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nikko Cahaya Electric.

Ha: Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.

Nikko Cahaya Electric

Untuk menguji hipotesis diperlukan ttabel sebagai pembanding. ttabel dicari dengan $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan $df = n-k-1$ atau $60-3-1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut didapat t_{tabel} sebesar 2,003.

Berdasarkan Tabel 12, variabel kompensasi memiliki t_{hitung} sebesar 2,676. Dengan demikian $t_{hitung} (2,676) > t_{tabel} (2,003)$ serta nilai signifikansi $0,01 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan dari hipotesis 1 bahwa H₀ dan H_a diterima yaitu Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nikko Cahaya Electric.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kenny Yulianto Kurniawan (2015) memiliki kontribusi sebesar 0,262, dapat diartikan 26,2% kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel kompensasi. Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut dibuktikan juga bahwa kompensasi berpengaruh positif

terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian Yusron Rozaid, Toni Herlambang, dan Anggun Devi (2015) memiliki kontribusi sebesar 0,612, dapat diartikan 61,2% kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel kompensasi. Berdasarkan penelitian terdahulu dibuktikan juga bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis 2 (H2)

Ho: Motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nikko Cahaya Electric.

Ha: Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nikko Cahaya Electric.

Pada Tabel 12 juga menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar 2,714, serta nilai signifikansi sebesar 0,009. Hal tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan dari hipotesis 2 bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nikko Cahaya Electric.

Hal tersebut didukung oleh penelitian Vergina Bawoleh, Sifrid Panemanan, dan Maria Tielung (2015) yang menunjukkan motivasi memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian Dwi Nugroho dan Kunartinah (2012) yang memiliki kontribusi sebesar 72,7%, dapat diartikan bahwa 72,7% kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel pengembangan karir. Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut dibuktikan juga bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hipotesis 3 (H3)

Ho: Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nikko Cahaya Electric.

Ha: Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nikko Cahaya Electric.

Pada Tabel 12 juga menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel pengembangan karir sebesar 2,816, serta nilai signifikansi sebesar 0,007. Hal tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan dari hipotesis 3 bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nikko Cahaya Electric.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Laysa Wahda (2015) memiliki kontribusi sebesar 0,416, dapat diartikan 41,6% kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel pengembangan karir. Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut dibuktikan juga bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian Suwati, Maria Magdalena, dan Edward Gagah (2016) memiliki kontribusi sebesar 0,694, dapat diartikan 69,4% kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel pengembangan karir. Berdasarkan penelitian terdahulu dibuktikan juga bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil Uji F

Hipotesis 4 (H4)

H_0 : Kompensasi, motivasi dan pengembangan karir secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nikko Cahaya Electric.

H_a : Kompensasi, motivasi dan pengembangan karir secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nikko Cahaya Electric.

Tabel 13. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1776,797	3	592,266	49,297	,000 ^b
	Residual	672,803	56	12,014		
	Total	2449,600	59			

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir, Kompensasi, Motivasi

Sumber:Perhitungan SPSS 20, 2016

Pada Tabel 13, hasil F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 49,297. Nilai F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , yang dicari dengan $\alpha = 5\%$, dengan $df1 = k-1$ atau $4-1 = 3$ dan $df2 = n-k$ atau $60-4 = 56$ ($k =$ jumlah variabel). Menghasilkan F_{tabel} sebesar 2,770. Berdasarkan perhitungan diatas maka F_{hitung} ($49,297$) $>$ F_{tabel} ($2,770$) dengan signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Dengan hal ini, maka H_0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, motivasi, dan pengembangan karir berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosianawati Lovendah (2015) memiliki kontribusi sebesar 0,654, dapat diartikan 65,4% kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel kompensasi, motivasi, dan pengembangan karir. Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut dibuktikan juga bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian Dwi Nugroho dan Kunartinah (2012) yang memiliki kontribusi sebesar 72,7%, dapat diartikan bahwa 72,7% kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel kompensasi, motivasi, dan pengembangan karir. Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut dibuktikan juga bahwa kompensasi, motivasi, dan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,852 ^a	,725	,711	3,466

a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir, Kompensasi, Motivasi

Sumber:Perhitungan SPSS 20, 2016

Dari Tabel 14, nilai R^2 sebesar 0,725. Hal ini menunjukkan bahwa 72,5% kepuasan kerja dijelaskan oleh faktor kompensasi, motivasi dan pengembangan karir sedangkan sisanya sebesar 27,5% dijelaskan oleh variabel lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Nikko Cahaya Electric”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nikko Cahaya Electric.
2. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nikko Cahaya Electric
3. Pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nikko Cahaya Electric.
4. Kompensasi, motivasi dan pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nikko Cahaya Electric.
5. Besarnya kontribusi kompensasi, motivasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nikko Cahaya Electric adalah sebesar 72,5%.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan disarankan untuk menaikkan gaji yang diberikan ke karyawan. Selain itu perusahaan juga sebaiknya memberikan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, bonus, tunjangan pensiun, dan lain – lain yang lebih baik.
2. Dalam meningkatkan motivasi didalam diri karyawan, perusahaan mengadakan suatu kegiatan bersama di luar kegiatan kantor antara

atasan dengan karyawan, baik kegiatan olah raga seperti futsal, bulutangkis, atau olah raga lainnya, maupun kegiatan rekreasi bersama seperti *family gathering* secara periodik untuk meningkatkan hubungan antara atasan dengan karyawan – karyawan dibawahnya.

3. Perusahaan disarankan untuk membuat aturan mengenai promosi jabatan atau jenjang karir yang jelas agar dipahami oleh seluruh karyawan sehingga mengeliminasi unsur subjektivitas dari atasan.

DAFTAR PUSTAKA

Bawoleh, Vergina dan Maria Tielung. 2015. The Effct of Motivation and Compensation Towrd Job Satisfaction in PT. SIG Asia Belitung. *Jurnal EMBA*, Vol.3, No.3, hal.472 – 481.

Kurniawan, Kenny Yulianto.2015.Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Parit Padang Global. *Jurnal AGORA*, Vol 3, hal. 115-120.

Lovendah, Rosianawati. Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tozy Ssentosa (Centro Lifestyle Department Store) Cabang Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*, Vol.5, No.1, hal. 52 – 66.

Nugroho, Agus Dwi dan Kunartinah. 2012. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi pada PNS Di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan).*Jurnal Bisnis dan Ekonomi*.Vol 19, hal.153-169.

Parimita, W, Wahda, L. A. A., dan Handaru, A. W.2015. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT POS Indonesia (Persero) Bekas..*Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. Vol 6, hal. 326-351.

Priyatno, Duwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan*, Yogyakarta: Gaya Media.

Rozaid, Yusron, Toni Herlambang, dan Anggun Devi. 2015. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*. Vol.1, No.2, hal.201 – 218.

Silalahi, Ulber. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.

Suwati, Maria Magdalena, dan Edward Gagah. 2016. Influence of Motivation Work, Career Development, and Cultural Organization on the Job Satisfaction and Implications on the Performance of Employees. *Journal of Management*, Vol.2, No.2.

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

Tilaar, Mekel, dan Tarore. 2014. Analisis Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir dan Pemberdayaan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangihe. (*Jurnal EMBA*, Vol.2 No.3, hal. 993

Umar, Husein. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. Pradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: Rajawali Pers.

Usman, Husaini. 2009. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan Edisi 3*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi Kedua*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

www.bukukerja.com/2012/10/panduan-penentuan-skoring-kriteria.html?m=1.

(diakses tanggal 28 Mei 2016 Pukul 02.00 WIB).

Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Ilmu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.