

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *outcomes* seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa pada perusahaan (Rivai, 2011). Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan atau kesetiaan dalam bisnis perusahaan dan kompensasi menjadi alasan utama kebanyakan orang mencari pekerjaan. Pemberian upah yang tinggi dapat merangsang dan meningkatkan motivasi seorang pegawai untuk lebih giat bekerja sehingga hasil yang diharapkan akan lebih cepat tercapai.

Penelitian yang dilakukan Agus Dwi Nugroho dan Kunartinah (2012) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Siti Fathonah dan Ida Utami (2010) juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pegawai cenderung menginginkan sistem kompensasi yang adil sesuai harapan dan kontribusi pegawai pada perusahaan. Pegawai yang semakin diuntungkan akibat kompensasi yang adil akan membuat keinginan pegawai untuk bekerja lebih besar sehingga kepuasan kerja semakin meningkat.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi adalah pengembangan karir. Dengan adanya perhatian perusahaan terhadap pengembangan karir tentunya akan meningkatkan motivasi kerja karyawan, dimana motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan perusahaan (Hasibuan, 2012). Pengembangan karir memiliki eksistensi yang sangat besar bagi perusahaan swasta maupun pemerintahan dikarenakan pengembangan karir merupakan tolak ukur bagi karyawan di dalam melakukan pembinaan karirnya. Apabila perusahaan swasta ataupun pemerintahan tidak melakukan pengembangan karir maka perusahaan ataupun pemerintahan tidak akan dapat melakukan peningkatan pembinaan karir. Pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja baik di lingkungan perusahaan swasta maupun di pemerintahan. Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivita

pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi.

Penelitian yang dilakukan Vendriana Lisdiani dan Ngatno (2017) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Akmal Umar (2015) juga menyatakan bahwa pengembangan karir secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja. Sumber daya manusia adalah aset yang berharga bagi perusahaan, maka perusahaan wajib mengembangkan potensi karyawan dan bertanggung jawab terhadap peningkatan kesejahteraan karyawan melalui pengembangan karir. Adanya program pengembangan karir, dapat lebih meningkatkan dorongan atau motivasi kepada pegawai untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan sehingga kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2012).

Penelitian yang dilakukan Agus Dwi Nugroho dan Kunartinah (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan Pingkan Maidoka, Bernahard

Tewal, Rumokoy (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja dapat membuat seorang pegawai mengerjakan pekerjaan dengan baik, meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pekerjaan organisasi serta membuat pekerjaan menjadi menarik sehingga menimbulkan kepuasan dalam bekerja.

Perusahaan harus bisa mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing yaitu dengan meningkatkan motivasi para karyawannya, sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawannya, dan selain itu pegawai juga dapat dijadikan sebagai mitra utama yang baik dalam penunjang keberhasilan suatu perusahaan, hal tersebut di harapkan dapat memotivasi pegawai serta membuat pegawai puas terhadap pekerjaan yang mereka jalani menjadi salah satu faktor yang penting. Motivasi kerja mempunyai dampak yang cukup besar terhadap prestasi kerja karyawan. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana dia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam study tentang prestasi kerja masing-masing individu. Menurut Handoko (2000), motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Motivasi yang tinggi, adanya kompensasi dan pengembangan karir akan mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2003). Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, pegawai, bahkan bagi masyarakat.

Kepuasan kerja merupakan unsur penting yang tidak dapat diabaikan oleh setiap perusahaan. Pada kenyataannya kepuasan kerja sering kali kurang mendapat perhatian oleh setiap Instansi. Salah satunya adalah Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Semarang (DPMPTSP ) yang menjadi tempat penelitian. Dinas penanaman modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah (DPMPTSP ) merupakan suatu dinas yang memiliki tugas untuk melayani masyarakat dalam mengurus perijinan, pengawasan.

Berdasarkan hasil observasi, ditemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di Dinas penanaman modal dan Pelayanan Terpadu satu pintu Provinsi Jawa Tengah (DPMPTSP) terkait dengan kepuasan kerja karyawan. Permasalahan yang muncul adalah belum terlaksana monitoring dan evaluasi karyawan. Monitoring dan evaluasi bermanfaat sebagai tolok ukur keberhasilan program atau kebijakan yang dilaksanakan. Monitoring dan evaluasi sangat berperan terhadap kepuasan kerja karena dapat memberikan dampak positif kepada karyawan seperti akan membuat pekerjaan menjadi lebih terkontrol sehingga karyawan akan merasa puas dengan hasil kerja mereka dan mendukung keberhasilan kerja perusahaan. Selain itu proses pengembangan karir pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa tengah (DPMPTSP) belum optimal. Promosi untuk pengangkatan pegawai tetap dilaksanakan dengan prosedur yang berbelit sehingga menyebabkan minimnya pegawai yang diangkat menjadi pegawai tetap di lingkungan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu pintu provinsi Jawa Tengah (DPMPTSP ). Hal ini akan menyebabkan kepuasan kerja pegawai menjadi rendah. Berikut adalah data status kepegawaian Dinas Penanaman Modal Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah (DPMPTSP) :

**Tabel 1.1**  
**Status Kepegawaian**

<b>Status Pegawai</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>
Pegawai Tetap	84
Pegawai kontrak / non PNS	54
Total	138

Sumber : *Restra dinas penanaman modal terpadu satu pintu provinsi jawa tengah ( DPMPTSP) 2017-2020*

Insatansi yang berorientasi pada karir akan memperlakukan karyawan sebagai sumber daya yang berharga, yang harus dilatih, dikembangkan dan dipertahankan. Akan tetapi seiring dengan perkembangannya, perusahaan sering kali mengabaikan tentang pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya. Kendati sering terdengarnya isu tentang pentingnya pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan perusahaan, tetapi penanganannya secara terencana dan terfokus, baik oleh perusahaan maupun individu sebagai pegawai itu sendiri jarang dilakukan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah (DPMPTSP )”**

## **1.2.Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini masalah dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu provinsi Jawa Tengah (DPMPTSP) ?
2. Apakah pengembangan karir Berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah (DPMPTSP) ?

3. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah (DPMPTSP) ?
4. Apakah ada pengaruh bersama-sama terhadap Kompensasi, Pengembangan Karir dan kepuasan kerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah (DPMPTSP) ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang dirumuskan di atas maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah (DPMPTSP).
2. Untuk Menganalisis pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah (DPMPTSP).
3. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah (DPMPTSP).
4. Untuk menganalisis Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kepuasan kerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu provinsi Jawa Tengah (DPMPTSP).



## **1.4.Kegunaan Penelitian**

Sedangkan kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1.4.1. Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan, sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja.

### **1.4.2. Kegunaan Praktis**

#### **1. Bagi Peneliti**

Dengan penelitian yang dilakukan, diharapkan akan dapat menambah pengetahuan penulis terutama tentang masalah yang berkaitan dengan perusahaan.

#### **2. Bagi Akademik.**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna dan memberi masukan bagi kampus serta menambah khasanah perpustakaan yang selanjutnya dapat bermanfaat bagi mahasiswa lain sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang sejenis.

### **1.5. Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini dibuat berdasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya, yang terdiri dari:

Penelitian yang dilakukan oleh Agus Dwi Nugroho dan Kunartinah (2012) dengan judul “Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Pada PNS Di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan)”, hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan. Kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan.

Persamaan penelitian Agus Dwi Nugroho dan Kunartinah (2012) dengan penelitian ini adalah pada hipotesisnya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kedua metode yang digunakan sama-sama menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Ketiga, persamaan penelitian Nugroho dan Kunartinah (2012) dengan penelitian ini yaitu terletak pada metode pengumpulan datanya, yaitu menggunakan teknik kuesioner. Perbedaan penelitian Agus Dwi Nugroho dan Kunartinah (2012) dengan penelitian ini adalah pada variabel motivasi kerja, yang dalam penelitian ini

variabel tersebut menjadi variabel bebas sedangkan dalam penelitian Nugroho dan Kunartinah (2012) merupakan variabel yang memediasi pengaruh kompensasi dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja. Perbedaan selanjutnya adalah teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, sedangkan dalam penelitian Nugroho dan Kunartinah (2012) menggunakan uji mediasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Siti Fathonah dan Ida Utami (2010) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar Dengan Keyakinan Diri (*Self Efficacy*) Sebagai Variabel Pemoderasi”, hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar. Pengembangan karier berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar. Keyakinan diri tidak dapat memoderasi pengaruh kompensasi, pengembangan karier, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar. Kepuasan kerja tidak dapat memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Fathonah dan Utami (2010) adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh kompensasi dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja. Persamaan kedua pada hipotesisnya menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja, terdapat

pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Perbedaan penelitian Fathonah dan Utami (2010) dengan penelitian ini adalah dalam penelitian Fathonah dan Utami (2010) menggunakan variabel pemoderasi, sedangkan dalam penelitian ini hanya meneliti pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Lokasi kedua penelitian ini juga berbeda, pada penelitian Fathonah dan Utami (2010) dilaksanakan di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar, sedangkan dalam penelitian ini dilaksanakan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu provinsi Jawa Tengah (DPMPTSP).

Penelitian yang dilakukan oleh Khusnul Khotimah (2014) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Pada Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan”, hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Terdapat pengaruh tidak signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh tidak signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh tidak signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh signifikan dan positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian Khotimah (2014) dengan penelitian ini adalah pada salah satu hipotesisnya yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kedua persamaan dari kedua penelitian ini adalah sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Persamaan ketiga yaitu pada teknik pengumpulan datanya menggunakan kuesioner. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Khotimah (2014) adalah pada teknik analisis yang digunakan,

dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, sedangkan dalam penelitian Khotimah (2014) menggunakan *Structural Equation Model Partial Least Square* (SEM PLS) dengan program SMARTPLS 2.0 M3.

Penelitian yang dilakukan oleh Vendriana Lisdiani dan Ngatno (2017) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Hotel Grasia Semarang)”, hasil penelitian menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Kepuasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kualitas jasa. Variabel motivasi kerja mampu memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian Lisdiani dan Ngatno (2017) dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Kedua, persamaan kedua penelitian ini adalah pada salah satu hipotesisnya yang menyatakan terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja dan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Perbedaan penelitian Lisdiani dan Ngatno (2017) dengan penelitian ini adalah pada teknik analisis yang digunakan, pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, sedangkan pada penelitian Lisdiani dan Ngatno (2017) menggunakan uji sobel dan uji mediasi. Perbedaan kedua yaitu pada variabel motivasi, dalam penelitian ini variabel motivasi menjadi variabel bebas ketiga, sedangkan dalam penelitian Lisdiani dan Ngatno (2017) variabel motivasi menjadi variabel pemediasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Siti Nur Azizah dan Doddy Wijaya (2016) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Bagian Keuangan RSUD DR. Soedirman Kebumen)”, hasil penelitian menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian Azizah dan Wijaya (2016) dengan penelitian ini adalah pada hipotesis, yang menyatakan kompensasi diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan motivasi diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Persamaan selanjutnya yaitu dalam kedua penelitian ini sama-sama menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Dalam kedua penelitian ini data dikumpulkan menggunakan metode kuesioner. Perbedaan penelitian Azizah dan Wijaya (2016) dengan penelitian ini adalah teknik analisis yang digunakan. Pada penelitian Azizah dan Wijaya (2016) menggunakan teknik analisis jalur, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Lokasi dalam kedua penelitian ini juga berbeda, pada penelitian Azizah dan Wijaya (2016) dilakukan di RSUD Dr. Soedirman Kebumen, sedangkan dalam penelitian ini dilakukan di PT Pos Regional VI Semarang.

Penelitian yang dilakukan oleh Tobing D.S.K (2016) dengan judul “*The Effect Of Compensation, Career Development, Work-Family Support On Job*

*Satisfaction*”, hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dukungan keluarga berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian Tobing D.S.K (2016) dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Kedua, teknik yang digunakan untuk menganalisis data yaitu analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian Tobing D.S.K (2016) dengan penelitian ini adalah dalam penelitian Tobing D.S.K (2016) variabel bebas ketiga yang digunakan adalah dukungan keluarga, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel motivasi kerja. Perbedaan selanjutnya yaitu lokasi penelitian, dalam penelitian ini penelitian dilaksanakan di PT Pos Regional VI Semarang, sedangkan dalam penelitian Tobing D.S.K (2016) penelitian dilaksanakan di Bank BUMN Jember.

Penelitian yang dilakukan oleh Oseanita Winda, Utami Hamidah Nayati, dan Prasetya Arik (2017) dengan judul “*Impact Of Compensation And Career Development On Job Satisfaction And Employees Performance*”, hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian Winda, Nayati, dan Arik (2017) dengan penelitian ini adalah pada kedua penelitian ini sama-sama meneliti pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Winda, Nayati, dan Arik (2017) pada penelitian ini metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, sedangkan dalam penelitian Winda, Nayati, dan Arik (2017) menggunakan *path analysis*.

Penelitian yang dilakukan oleh Emmanuel Erastus Yamoah (2014) dengan judul “*Exploratory Analysis of Compensation and Employee Job Satisfaction*”, hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Yamoah (2014) adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Data dikumpulkan menggunakan metode kuesioner dan kemudian dianalisis secara kuantitatif. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Yamoah (2014) yaitu teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, sedangkan pada penelitian Yamoah (2014) menggunakan Uji *Chi-Square*.

Penelitian yang dilakukan oleh Khawaja Jehanzeb, Mazen F. Rasheed, Anwar Rasheed, Alamzeb Aamir (2012) dengan judul “*Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Banking Sector of Saudi Arabia*”, hasil penelitian menyatakan bahwa penghargaan berpengaruh positif signifikan



terhadap motivasi, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, dan penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Khawaja Jehanzeb, dkk. (2012) adalah pada salah satu hipotesisnya menyatakan terdapat pengaruh yang positif signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja. Data dikumpulkan menggunakan teknik kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Khawaja Jehanzeb, dkk. (2012) adalah pada variabel bebas yang digunakan, dalam penelitian Khawaja Jehanzeb, dkk. (2012) menggunakan variabel bebas penghargaan, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel kompensasi dan pengembangan karir.

Penelitian yang dilakukan oleh Akmal Umar (2015) dengan judul "*The Effect of Motivation and Career Development Against Employees' Performance and Job Satisfaction of the Governor Office South Sulawesi Province, Indonesia*", hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Pengembangan karir secara signifikan mempengaruhi kinerja, kepuasan kerja, dan motivasi. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Gubernur provinsi Sulawesi Selatan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Umar (2015) adalah kedua penelitian ini sama-sama meneliti tentang pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Data dalam kedua penelitian ini dianalisis secara kuantitatif. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Umar (2015) adalah pada

teknik analisis data yang digunakan, pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda sedangkan pada penelitian Umar (2015) menggunakan SEM (*Structural Equation Modeling*).

Penelitian yang dilakukan oleh Pingkan Maidoka, Bernahard Tewel, Rumokoy. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi kerja dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara hasil penelitian penelitian ini menunjukkan komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara.

Berikut ini adalah tabel ringkasan hasil penelitian terdahulu:

**Tabel 1.2**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Variabel dan Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Agus Dwi Nugroho dan Kunartinah (2012)	Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Pada PNS Di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan)	Variabel dalam penelitian ini meliputi kompensasi, pengembangan karir, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur.	Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan. Kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan.
2	Siti Fathonah dan Ida Utami	Pengaruh Kompensasi,	Variabel dalam penelitian ini	Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Variabel dan Metode Analisis	Hasil Penelitian
	(2010)	Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar Dengan Keyakinan Diri ( <i>Self Efficacy</i> ) Sebagai Variabel Pemoderasi	meliputi kompensasi, pengembangan karir, lingkungan kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan keyakinan diri. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar. Pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar. Keyakinan diri tidak dapat memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar. Keyakinan diri tidak dapat memoderasi pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar. Keyakinan diri tidak dapat memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar. Kepuasan kerja tidak dapat memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.
3	Khusnul Khotimah (2014)	Pengaruh Kepemimpinan Dan	Variabel dalam penelitian ini meliputi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Variabel dan Metode Analisis	Hasil Penelitian
		Pengembangan Karir Pada Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan	kepemimpinan, pengembangan karir, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah <i>Structural Equation Model Partial Least Square</i> (SEM PLS).	kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Terdapat pengaruh tidak signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh tidak signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh tidak signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh signifikan dan positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
4	Vendriana Lisdiani dan Ngatno (2017)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Hotel Grasia Semarang)	Variabel dalam penelitian ini meliputi pengembangan karir, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengembangan karir. Kepuasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kualitas jasa. Variabel motivasi kerja mampu memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.
5	Siti Nur Azizah dan Doddy Wijaya (2016)	Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Bagian Keuangan RSUD DR. Soedirman Kebumen)	Variabel dalam penelitian ini meliputi stres kerja, kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Variabel dan Metode Analisis	Hasil Penelitian
				kepuasan kerja.
6	Tobing D.S.K (2016)	<i>The Effect Of Compensation, Career Development, Work-Family Support On Job Satisfaction</i>	Variabel dalam penelitian ini meliputi <i>compensation, career development, work-family support</i> , dan <i>job satisfaction</i> . Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dukungan keluarga berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
7	Oseanita Winda, Utami Hamidah Nayati, dan Prasetya Arik (2017)	<i>Impact Of Compensation And Career Development On Job Satisfaction And Employees Performance</i>	Variabel dalam penelitian ini meliputi <i>compensation, career development, job satisfaction</i> , dan <i>employee performance</i> . Metode analisis yang digunakan adalah <i>path analysis</i> .	Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Emmanuel Erastus Yamoah (2014)	<i>Exploratory Analysis of Compensation and Employee Job Satisfaction</i>	Variabel dalam penelitian ini meliputi <i>compensation</i> , dan <i>employee job satisfaction</i> . Metode analisis yang digunakan adalah Uji <i>Chi-Square</i> .	Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
9	Khawaja Jehanzeb, Mazen F.	<i>Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in</i>	Variabel dalam penelitian ini meliputi <i>rewards</i> ,	Hasil penelitian menyatakan bahwa penghargaan berpengaruh positif signifikan

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Variabel dan Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Rasheed, Anwar Rasheed, AlamzebAamir (2012)	<i>Banking Sector of Saudi Arabia</i>	<i>motivation</i> , dan <i>job satisfaction</i> . Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.	terhadap motivasi, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, dan penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
10	Akmal Umar (2015)	<i>The Effect of Motivation and Career Development Against Employees' Performance and Job Satisfaction of the Governor Office South Sulawesi Province, Indonesia</i>	Variabel dalam penelitian ini meliputi <i>motivation</i> , <i>career development</i> , <i>employees performance</i> , dan <i>job satisfaction</i> . Metode analisis yang digunakan adalah SEM	Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Pengembangan karir secara signifikan mempengaruhi kinerja, kepuasan kerja, dan motivasi. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Gubernur provinsi Sulawesi Selatan.

## 1.6.Kerangka Teori

### 1.6.1. Administrasi Publik

Keban ( 2014:4) menyatakan bahwa istilah administrasi publik menunjukan bagaimana pemerintah berperan sebagai agen tunggal yang berkuasa atau sebagai regulator , yang aktif dan selalu berinisiatif dalam mengatur atau mengambil langkah dan prakarsa, yang menurut mereka penting atau baik untuk masyarakat karena diasumsikan bahwa masyarakat adalah pihak yang pasif, kurang mampu, dan harus tunduk dan menerima apa saja yang di atur pemerintah. Sedangkan menurut Nicholas Hendry dalam keban (2014: 6) administrasi publik. Adalah suatu kobinasi yang kompleks anantara teori dan praktek dengan tujuan mempromosikan pemahaman tentang peran pemerintah dalam hubungannya

dengan masyarakat yang diperintah , dan juga mendorong kebijakan publik agar lebih responsif terhadap kebutuhan sosial.

Dalam hubungannya dengan perkembangan ilmu administrasi publik , nicholas Henry mengungkapkan bahwa telah terjadi enam paradigma dalam administrasi negara, yaitu :

a. Paradigma 1 Dokotomi Politik dan Administrasi (1900-1926)

Goodnow & Goodnow dalam tulisannya yang berjudul “ *Politics and administration* “ pada tahun 1900 mengungkapkan bahwa politik harus memusatkan perhatiannya pada kebijakan atau ekspresi dari kehendak rakyat, sedangkan administrasi memberi perhatiannya pada pelaksanaan atau implementasi dari kebijakan atau kehendak tersebut. Implikasi dari paradigma tersebut adalah bahwa administrasi harus dilihat sebagai suatu yang bebas nilai, dan diarahkan untuk mencapai nilai efisiensi dan ekonomi dari *government bureaucracy*. Kelemahan dari paradigma ini adalah hanya menekankan pada aspek locus dan kurang mempejelas fokus.

b. Paradigma 2 Paradigma Prinsip-Prinsip Administrasi (1927-1937)

Fayol & Taylor memperkenalkan prinsip administrasi sebagai fokus administrasi publik. Prinsip tersebut apa yang disebut sebagai POSDCORB (*Planning, Organizing, Staffing, Directing, Coordinating, repoting, dan Budgeting*) yang penerapannya dapat diterapkan dimana aja , atau bahkan bersifat universal. Sedang locus dari administrasi publik tidak pernah diungkapkan secara jelas karena mereka beranggapan bahwa prinsip-prinsip tersebut dapat berlaku dimana saja termasuk di organisasi pemerintah.

- c. Paradigma 3 paradigma administrasi Negara sebagai Ilmu Politik (1950-1970)

Pada paradigma ini lokusnya adalah birokrasi pemerintah, sedang fokusnya menjadi kabur karena prinsip-prinsip administrasi publik mengandung banyak kelemahan. Sayangnya, mereka yang mengajukan kritikan terhadap prinsip-prinsip administrasi tidak memberikan jalan keluar tentang fokus yang dapat digunakan dalam administrasi publik. Perlu diketahui bahwa pada masa tersebut administrasi publik mengalami krisis identitas ilmu politik dianggap disiplin yang sangat dominan dalam dunia administrasi publik.

- d. Paradigma 4 administrasi negara sebagai ilmu administrasi (1956-1970)

Dalam paradigma ini prinsip-prinsip manajemen pernah populer sebelumnya. Dikembangkan secara ilmiah dan mendalam. Perilaku organisasi, analisis sistem, riset operasi dsb., merupakan fokus dari paradigma ini. Semua fokus yang dikembangkan disini diasumsikan dapat diterapkan tidak hanya dalam dunia bisnis tetapi juga dalam dunia administrasi publik karena itu lokusnya menjadi tidak jelas.

- e. Paradigma 5 Administrasi Publik sebagai Administrasi publik (1970-1990)

Paradigma ini telah memiliki fokus dan lokus yang jelas fokus administrasi publik dalam paradigma ini adalah teori organisasi. Teori manajemen kebijakan publik sedangkan lokusnya adalah masalah-masalah dan kepentingan-kepentingan publik.



f. Paradigma public administration and Publik Affair (1990-sekarang )

Paradigma publik administration dan publik affair membahas mengenai 3 hal yaitu globalisasi, redefinisi dan devolusi. Globalisasi mengenai perusahaan multinasional, perdagangan internasional, mengatasi isu-isu lingkungan dan penerapan teknologi modern yang didalamnya terdapat internet untuk membantu memudahkan komunikasi dan penyebaran informasi. Redefinisi membahas mengenai posisi pemerintah yang seperti apa sesuai dengan pengertian membahas mengenai posisi pemerintah yang seperti apa pengertian yang seperti apa sesuai dengan pengertian dan definisi. Devolusi berarti sebagai partisipasi publik, atau masyarakat, swasta dan asosiasi pemerintah dalam pemerintah.

### **1.6.2. Manajemen Publik**

Manajemen publik disebut juga manajemen pemerintah secara umum merupakan upaya pemerintah dalam memenuhi kebutuhan publik dengan menggunakan sarana dan prasarana yang tersedia. Manajemen sektor publik berorientasi pada pemenuhannya tujuan, pencapaian visi dan misi organisasi yang bersifat pemenuhannya berjangka panjang. Untuk mewujudkan perubahan yang berorientasi pada kepentingan publik dan lebih fleksibel, Aliso dalam Mahmudi (2015:39) mendefinisikan setidaknya terdapat tiga fungsi manajemen secara berlaku pada sektor publik maupun swasta, yaitu :

Tiga fungsi manajemen yang secara umum berlaku pada sektor publik maupun swasta, yaitu :

1. Fungsi strategi, meliputi :
  - a. Penetapan tujuan dan prioritas organisasi,;
  - b. Membuat rencana operasional untuk mrncapai tujuan.
2. fungsi manajemen komponen internal, meliputi :
  - a. pengorganisasian dan penyusunan staf;
  - b. pengendalian kinerja.
  - c. Pengarahan dan manajemen SDM;
3. Fungsi manajemen konstituen eksternal, meliputi:
  - a. Hubungan dengan organisasi.
  - b. Hubungan dengan unit eksternal organisasi
  - c. Hubungan dengan pers dan publik.

Namun muncul upaya untuk melakukan penyempurnaan fungsi-fungsi manajemen disektor publik salah satunya menyakut Pafihrier karya Garson dan Overman dalam keban (2014;107) yaitu :

1. Fungsi Manejemn kebijakan
2. Fungsi Majemen SDM

3. Fungsi Manajemen keuangan
4. Fungsi Manajemen informasi
5. Fungsi Manajemen hubungan luar

### **1.6.3. Kepuasan Kerja (Y)**

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Kreitner dan Kinivki, (2001:224).

Menurut Robbins (2003:78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat

pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya). Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

#### **1.6.3.1 Teori Kepuasan kerja**

Teori Kepuasan Kerja mencoba mengungkap apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya dari pada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja.

a. *Two Factor Theory* Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu motivators dan hygiene factors. Pada teori ini ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan, seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain dan bukan dari pekerjaan itu sendiri, sehingga faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai hygiene atau maintenance factors. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau

hasil langsung dari sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan motivator. b. Value Theory Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang

b. *Value Theory* Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

### **1.6.3.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja**

Kreitner dan Kinicki (2001) menyebutkan bahwa Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*). Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*Discrepancies*). Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.
3. Pencapaian nilai (*Value attainment*). Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. Keadilan (*Equity*). Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
5. Komponen genetik (*Genetic Components*). Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2012) antara lain :

1. Kesetiaan Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.
2. Kemampuan Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran. Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.
4. Kreativitas Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.
5. Kepemimpinan Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
6. Tingkat gaji Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka puas.
7. Kompensasi tidak langsung. Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada pada karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.
8. Lingkungan kerja. Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

#### **1.6.4. Kompensasi (X<sub>1</sub>)**

Widodo (2015;155) dalam Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto (2016;120) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima oleh pegawai yang diberikan oleh organisasi berdasarkan kontribusi maupun kinerja secara produktif dengan lebih baik pada suatu organisasi. Supriyadi (2015;271) menyatakan bahwa kompensasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi memiliki dua komponen utama yaitu finansial (gaji, upah, insentif) dan non finansial (seperti mobil dinas, mess atau asuransi.).

##### **1.6.4.1 Tujuan Kompensasi**

Menurut Sutrisno (2009) terdapat beberapa tujuan dari kompensasi yaitu:

1. Menghargai prestasi kerja.

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan.

2. Menjamin keadilan.

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi.

3. Mempertahankan karyawan.

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu.

4. Memperoleh karyawan yang bermutu.



Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

5. Pengendalian biaya.

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain.

6. Memenuhi peraturan-peraturan.

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah.

#### **1.6.4.2 Faktor Mempengaruhi Kompensasi.**

Kompensasi dipengaruhi oleh faktor dan internal organisasi. Sebagai Faktor Eksternal dan internal the labor market, the economy, the government dan unions. Sedangkan sebagai faktor internal adalah the labor budget dan who makes compensation (Ivancech: 2010:295)

1. the labor market, pasar tenaga kerja pada umumnya timbul pendapat bahwa tenaga kerja sebaiknya tidak diatur oleh kekuatan permintaan kerja penuh, upah dan gaji mungkin lebih tinggi untuk menarik dan menjaga kecukupan pekerja berkualitas.
2. the economy kondisi ekonomi. Kondisi perekonomian, terutama tingkat daya asing mempengaruhi kemampuan organisasi membayar upah tinggi.
3. the government, pemerintah secara langsung mempengaruhi kompensasi melalui pengendalian upah. Contoh pemerintah menetapkan upah minimum.

4. unions perserikatan. serikat pekerjaan mempunyai pengaruh pada bayaran tunjangan dan perbaikan kondisi kerja.
5. the labor Budget ,anggaran tenaga kerja. Anggaran tenaga kerja umumnya mengidentifikasi jumlah uang tersedia untuk kompensasi tahun pekerja.
- 6 who makes compensation decision, pembuatan keputusan kompensasi. Keputusan tentang beberapa banyak membayar, sistem apa dipengaruhi,tujuan apa ditawarkan, dipengaruhi dari atas sampai ke bawah dari organisasi.

#### **1.6.5. Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>)**

Karir merupakan keseluruhan jabatan atau posisi yang mungkin diduduki seseorang dalam organisasi dalam kehidupan kerjanya, dan tujuan karir merupakan jabatan tertinggi yang akan diduduki seseorang dalam suatu organisasi. Menurut Rivai (2011) mendefinisikan pengembangan karir sebagai proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Pengertian pengembangan karir menurut Dubrin (1982) dalam Mangkunegara (2008) adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Sedangkan menurut Wahyudi (2002) pengembangan karir merupakan setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satu

diantaranya adalah harapan untuk meraih posisi/jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi/jabatan sebelumnya.

Jadi dengan demikian dapat disimpulkan pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajer ataupun pihak lain.

Tujuan pengembangan karir yang dikemukakan oleh Dubrin (1982) dalam Mangkunegara (2008) adalah sebagai berikut:

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan

Pengembangan karir membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu. Seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai.

2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai

Perusahaan merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahteraannya agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.

3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka

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

4. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan

Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap perusahaannya.

5. Membuktikan tanggung jawab sosial

Pengembangan karir suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi lebih bermental sehat.

6. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan

Pengembangan karir membantu program-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.

7. Mengurangi turnover dan biaya kepegawaian

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

8. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial

Pengembangan karir dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.

9. Meningkatkan analisis dari keseluruhan pegawai

Pengembangan karir dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian.

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

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

Menurut Handoko (2008) indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Prestasi Kerja. Prestasi kerja adalah suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya, dimana dengan prestasi kerja yang baik menjadi hal yang paling penting untuk memajukan karir.

2. Exposure adalah menjadi terkenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer, dan kesempatan-kesempatan lainnya.
3. Kesetiaan Organisasional. Dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasional dengan dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan yang sama akan menurunkan tingkat perputaran kerja.
4. Mentor dan Sponsor. Mentor merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informal, sedangkan sponsor merupakan orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan karir bagi orang lain, bila mentor dapat memompa karyawan untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karir maka ia menjadi sponsor.
5. Kesempatan-Kesempatan untuk Tumbuh. Seorang karyawan yang berupaya meningkatkan kemampuannya maka berarti mereka telah memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.
6. Dukungan Manajemen. Untuk mendorong program pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh dukungan dari para manajer.

Didalam pengembangan karir seorang manajer harus sadar akan sadar akan kedudukannya yang merupakan contoh semua tingkah lakunya dalam bentuk kepribadiannya, kualitas atau kuantitas dan hubungan dengan sesama pekerja.

Manajer atau karyawan khusus kebanyakan bekerja hanya dengan hanya dengan penampilan dan sikap dalam hubungan pekerja. dorongan sangat lebih disukai dari pada tindakan hukum. berusaha mengasumsikan sejumlah cara pengobatan tetapi dimana menyediakan waktu , membantu dalam hubungan

pekerjaan yang sesuai dengan kenyataan sebagai contoh, seorang manajer mungkin menunjukkan bagaimana mengurangi stress individu. Ini adalah bentuk nyata yang dihadapi para karyawan dalam suatu organisasi.

### **1.6.6. Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)**

#### **1.6. 6.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Greenberg dan Baron (2003:190) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct), dan menjaga (maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi di belakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. sedang perilaku menjaga atau ,melihara beberapa orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan.

Menurut Robbins dan Judge (2008:222) motivasi (motivation) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya.

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam perilaku Organisasi (2005) menyatakan bahwa Motivasi seorang individu berkaitan dengan kepuasan kerja. Motivasi tidak bebas dari lingkungan kerja seorang karyawan atau kehidupan pribadi.

Menurut Hasibuan (2005:143) mendefinisikan motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar

mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

#### **1.6.6.2 Teori Motivasi**

Kreitner dan Kinicki (2003:202) membahas bahwa motivasi dapat diperoleh melalui :

##### **1. Needs (kebutuhan )**

Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan fisiologis atau psikologis yang menimbulkan perilaku. Teori motivasi berdasarkan hierarki kebutuhan dikemukakan Abraham Maslow yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia berjenjang dari physiological ,safety ,social ,esteem ,dan self actualization. implikasi dari teori maslow menunjukkan bahwa kebutuhan yang terpenuhi dapat menghilangkan potensi motivasional. Karenanya manajer disarankan memotivasi pekerja dengan memecah program atau pelaksanaan, dimasukkan untuk memuaskan kebutuhan yang baru muncul atau tidak terpenuhi. Dalam menghadapi downsizing atau pemberhentian yang menyebabkan stres dan ketidakamanan kerja ,organisasi dapat menjalankan program dukungan dan pemotongan upah membantu pekerja mengatasi perasaan, emosi dan kepentingan finansial.

##### **2. Job Design (Desain pekerjaan)**

Job design adalah mengubah konten proses pekerjaan spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Metode yang dipergunakan untuk desain kerja adalah *scientific management* (manajemen saintifik).*job enlargement*

(perluasan kerja) *job rotation* (rotasi kerja ) dan *job enrichment* (pengkayaan kerja ).

*scientific management* dikembangkan Frederick Taylor dengan menggunakan time and task study untuk mempertimbangkan cara yang paling efisien dan aman untuk melakukan pekerjaan. Sebagai konsekuensinya pekerjaan menjadi spesialisasi dan tersadar. Teknik ini menjadi awal pengembangan teknologi assembly line.

Merancang pekerjaan dengan manajemen saintifik mengandung konsekuensi positif maupun negatif. Sebagai konsekuensi positifnya efisiensi produktivitas pekerja meningkat. Di sisi lain pekerja yang sederhana dan berulang membuat ketidakpuasan kerja, kesehatan mental buruk. tingkat stress tinggi, dan rendahnya perasaan penyelesaian dan pertumbuhan pribadi.

*Job enlargement* berkaitan dengan membuat lebih banyak variasi dalam pekerjaan dengan menggabungkan tugas terspesialisasi dengan tingkat kesulitan berimbang . banyak pendapat yang mengatakan hal ini sebagai horizontally loading the job. Pendukung dari job enlargement menyatakan bahwa dapat memperbaiki kepuasan kerja ,motivasi dan kualitas produksi.

*Job rotation* merupakan memindah pekerja dari suatu pekerjaan spesialisasi ke lainnya. Dari pada pada hanya mengerjakan pekerjaan berbeda atas dasar rotasi.

*Job enrichment* merupakan aplikasi praktis dari teori motivasi *-hygiene* karakteristik pekerjaan dihubungkan dengan ketidak puasan kerja job jawab.



### **1.6.6.3 Tujuan Pemberian Motivasi**

Menurut Hasibun (2002: 153-156) yaitu

1. Meningkatkan moral dan kepausan kerja karyawan
2. Mempertahankan loyalitas dan kesetabilan karyawan
3. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
4. Meningkatkan produktivitas karyawan
5. Mempertahankan kesetabilan karyawan perusahaan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan tinggi kesejahteraan karyawan
9. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### **1.6.7. Keterhubungan Antar Variabel**

Kompensasi bagi para pegawai merupakan ukuran kesuksesan dari pekerjaan mereka sebagaimana disampaikan oleh Rothwell oleh Rothwell dan Kanzenas (1988) serta Davis K dan Newstrom (1995) bahwa Kompensasi sebagai layanan moneter dan non moneter yang diterima karyawan. Dengan demikian salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja adalah dengan memperhatikan kompensasi bagi pegawai.

Pengembangan karir merupakan kegiatan SDM yang bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai agar mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi.

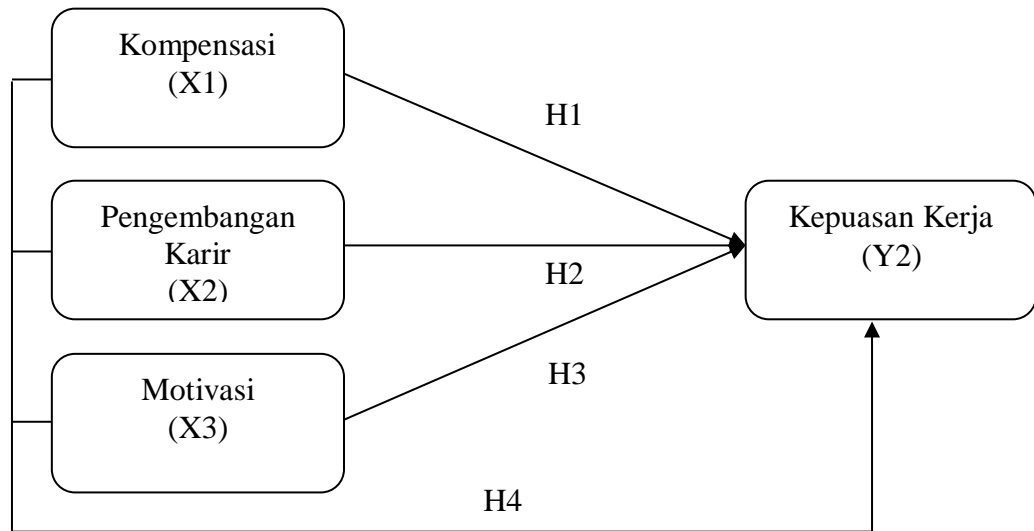
Pengembangan karir merupakan suatu usaha yang sangat penting dalam organisasi karena dapat menimbulkan motivasi kerja lebih baik. Kepastian berusaha meningkatkan kemampuan serta loyal terhadap organisasi. Handoko (2000) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan –peningkatan pribadi untuk mencapai suatu rencana karir.

Bekerja pada suatu organisasi dengan memperoleh imbalan didasarkan keyakinan bahwa dengan bekerja pada organisasi itu seseorang akan dapat memuaskan segala kebutuhannya. (Siagian, 2000). Apabila kompensasi diberikan secara adil akan menjadikan pegawai puas. Hal tersebut didukung penelitian Agung Panujung (2013), menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Dessler (1997) berpendapat bahwa karir individu sebagai pegawai akan memberikan keuntungan yaitu kepuasan, pengembangan pribadi dan kehidupan promosi kepromosi atau jabatan yang lebih tinggi, tetapi merupakan dorongan atau motivasi maju dan berkembang dalam bekerja. Penelitian Siti Fathonah dan Ida Utami (2010), menyatakan Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Simomara (2004), menyatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju tujuan, apabila tujuan cenderung untuk diulang kembali sehingga lebih kuat. Pernyataan itu didukung oleh penelitian, Akmal Umar (2015). Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan. Terhadap kinerja dan kepuasan kerja.

### 1.7.Kerangka Pikir



Gambar 1. 1. Kerangka Pikir

### 1.8.Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono, 2014). Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dalam penelitian ini adalah

1.  $H_{01}$  : Kompensasi tidak berhubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
2.  $H_{a1}$  : Kompensasi berhubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
3.  $H_{02}$  : Pengembangan karir tidak berhubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

4.  $H_{a2}$  : Pengembangan karir berhubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
5.  $H_{03}$  : Motivasi tidak berhubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
6.  $H_{a3}$  : Motivasi berhubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
7.  $H_{04}$  : Kompensasi, pengembangan karir, dan motivasi tidak berhubungan terhadap kepuasan kerja
8.  $H_{a4}$  : Kompensasi, pengembangan karir, dan motivasi berhubungan terhadap kepuasan kerja.

## **1.9. Definisi Konsep**

### **1. Kompensasi**

Kompensasi adalah interaksi antara karyawan dengan organisasi, yang berupa timbal balik dari jasa atau tenaga yang dikeluarkan oleh karyawan dan penghargaan dari organisasi dalam bentuk upah atau fasilitas lainnya.

### **2. Pengembangan Karir**

Pengembangan karir merupakan tindakan institusi kepada seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajer ataupun pihak lain.

### **3. Motivasi**

Motivasi Kerja Pegawai (Hasibuan 2012: seadarmanyanti 2013 ) Motivasi merupakan salah satu faktor peting yang mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerja ataupun semangat kerja pegawai dalam melakukan

pekerjaannya. Motivasi juga diartikan sebagai daya penggerak agar pegawai mau dan mampu bekerja sama. Bentuknya dapat berupa penghargaan atas prestasi yang telah diberikannya dan memotivasi pegawai untuk bekerja secara efektif. selain penghargaan atas prestasi. Terhadap beberapa motivasi eksternal seperti pemberian gaji, kondisi kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan perusahaan, dan kualitas supervisi.

#### 4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

##### 1.10. Definisi Operasional

Dalam menganalisis pengaruh kompetensi, pengembangan karir, dan motivasi terhadap kepuasan kerja DPMPTSP Provinsi Jawa Tengah penulis menggunakan indikator sebagai berikut:

Tabel 1. 1.  
Operasionalisasi Konsep

Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan itu sendiri</li> <li>2. Kesejahteraan</li> <li>3. Supervisi</li> <li>4. Promosi pekerjaan</li> <li>5. Rekan Kerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat menyelesaikan masalah di dalam bekerja</li> <li>2. Pemberian imbalan yang sesuai dengan apa yang dikerjakan</li> <li>3. Apakah kondisi</li> </ol>

Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
	satu nilai-nilai penting pekerjaan.		<p>lingkungan sangat mendukung di dalam bekerja</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Adanya dukungan sesama rekan kerja</li> <li>5. Adanya kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan</li> <li>6. Adanya promosi naik jabatan dari pimpinan dalam bekerja</li> <li>7. Pimpinan memberikan masukan dan memberikan kritikan untuk membangun suatu kinerja yang lebih baik.</li> </ol>
Kompensasi	Kompensasi adalah interaksi antara karyawan dengan organisasi, yang berupa timbal balik dari jasa atau tenaga yang dikeluarkan oleh karyawan dan penghargaan dari organisasi dalam bentuk upah atau fasilitas lainnya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Insentif</li> <li>3. Kompensasi Tidak Langsung</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan</li> <li>2. Saya mendapatkan apresiasi dari pimpinan atas hasil kerja memuaskan</li> <li>3. Tunjangan Hari Raya yang diterima sesuai harapan</li> <li>4. Tunjangan yang diterima sesuai harapan</li> <li>5. Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur</li> <li>6. Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan kantor</li> <li>7. Besarnya jaminan kecelakaan kerja</li> </ol>

<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Definisi Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item Pertanyaan</b>
			<p>sudah sesuai dengan resiko pekerja</p> <p>8. Kantor memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan</p>
Pengembangan Karir	Pengembangan karir merupakan tindakan institusi kepada seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajer ataupun pihak lain	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prestasi kerja</li> <li>2. Pengenalan oleh pihak lain</li> <li>3. Kesetiaan pada organisasi</li> <li>4. Pembimbinng dan sponsor</li> <li>5. Dukungan para bawahan</li> <li>6. Kesempatan untuk bertumbuh</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apakah prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam pengembangan karir karyawan ?</li> <li>2. Apakah kesempatan untuk mengembangkan karir terbuka bagi semua karyawan?</li> <li>3. Apakah kerjasama yang baik dan didukung jaringan kerja yang baik pula akan menyelesaikan pekerjaan lebih baik ?</li> <li>4. Apakah kesetiaan terhadap organisasi juga menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir karyawan/ pegawai</li> <li>5. Apakah dukungan bawahan untuk mengembangkan suatu karir pimpinan</li> </ol>
Motivasi	Motivasi merupakan salah satu faktor peting yang mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerja ataupun semangat kerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan</li> <li>2. Promosi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Keselamatan kerja dijamin oleh perusahaan</li> <li>4. Pimpinan ikut membantu merencanakan Karir karyawan</li> <li>5. Membangun kepercayaan antara Pimpinan dan</li> </ol>

Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
	Motivasi juga diartikan sebagai daya penggerak agar pegawai mau dan mampu bekerja sama.		karyawan 6. Hubungan antar pegawai terjalin dengan baik 7. Membuat suasana kantor yang nyaman dan menyenangkan 8. Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras. 9. Pimpinan selalu memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik. 10. Mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik. 11. Pemberin bonus kerja lembur kepada karyawan 12. Kantor memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi

## 1.11. Metode Penelitian

### 1.11.1. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan



variabel yang lain (Sugiyono, 2014). Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014).

### **1.11.2. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Pada penelitian ini populasnya adalah pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah (DPMPTSP) yang berjumlah 138 Orang.

#### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, yang dapat dianggap mewakili populasi secara keseluruhan. Karena jumlah pegawai sebanyak (138) orang maka unit analisis dalam penelitian ini adalah sebagian dari pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Tengah (DPMPTSP). Untuk menemukan besarnya jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus (Husein Umar, 2002:146)

## **Rumus Slovin**

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan =

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

$e^2$  : person kelinggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat di tolerir ( standar kesalahanya), misalnya 0,1 jumlah anggota populasi yang akan di teliti adalah berjumlah (63) orang pegawai yang dijadikan penentuan sampel, oleh karena itu perhitungan jumlah sampel yang diteliti adalah sebagai berikut :

Berdasarkan perhitungan sampel tersebut diatas, maka dapat ditentukan hasil responden untuk ini sebanyak 63 orang pegawai

### **1.11.3. Jenis dan Sumber Data**

Data dalam hal ini sesuatu yang sangat penting bagi penelitian, karena ketepatan dalam memilih serta menentukan sumber data akan menunjukkan pula ketepatan data dan juga informasi yang diperoleh sumber data dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua jenis yaitu :

#### **1. Data Primer**

Yaitu data yang diperoleh secara langsung oleh objek penelitian yang berupa kuesioner.

#### **2. Data Sekunder**

Yaitu data yang diperoleh dari buku-buku, literatur dan lainya yang berhubungan dengan penelitian ini.

#### **1.11.4. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengambilan sampel sering disebut juga dengan teknik sampling. Teknik sampling adalah teknik untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian (sugiyono,2012:81). Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota ) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (sugiyono;2012:82). Teknik probability sampling yang digunakan khususnya teknik. *Simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah teknik pengambilan data anggota dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan starta yang ada didalam populsi itu. (sugiyono,2012:82)

Dalam penelitian ini data dikumpulkan menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Koesioner ( angket)

Metode angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (sugiyono,2013:199).

2. Studi Pustaka

Mempelajari literatur-literatur yang terdahulu mengenai penelitian ini dan menjadikan sebagai sumber rujukan atau pustaka

### **1.11.5. Skala Pengukuran**

Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2014) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan. Untuk digunakan jawaban yang dipilih.

Dengan skala penilaian sebagai berikut:

Sangat setuju = 5

Setuju = 4

Netral = 3

Tidak setuju = 2

Sangat tidak setuju = 1

### **1.11.6. Instrumen Penelitian**

Menurut Arikunto (2010) instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Variasi jenis-jenis instrumen penelitian adalah angket/kuesioner, observasi dan dokumentasi. Instrumen penelitian digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data yang akurat.

### **1.11.7. Teknik Analisis Data**

#### **1. Uji Validitas**

Uji Validitas berfungsi untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner

mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.  
(Ghozali, 2011)

Uji Validitas digunakan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi obyek yang diteliti (sugiyono, 2009 : 172). Suatu kuesioner di katakan valid jika nilai korelasi  $r$  hitung  $\geq r$  tabel (sugiyono , 2010:248).

## **2. Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas diperlukan untuk mengukur tingkat kedalaman kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner bisa dikatakan reliabel apabila jawaban dari responden pada pertanyaan dikuesioner tetap konsisten dari waktu ke waktu, Untuk itu dilakukan Uji Reliabilitas pada instrumen penelitian dengan menghitung nilai *Cronbach Alphan* (Ghozali 2011).

## **2. Uji Asumsi Klasik**

Suatu model regresi linear berganda dikatakan baik atau layak (fit) jika memenuhi kriteria BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Agar suatu model regresi dapat memenuhi kriteria BLUE, maka pada model tersebut tidak boleh ditemukan adanya gejala-gejala asumsi klasik antara lain: normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Jika pada model regresi ditemukan adanya satu atau lebih gejala-gejala asumsi klasik, maka gejala tersebut harus diperbaiki lebih dulu agar model regresi dapat memenuhi kriteria BLUE sehingga

dapat dihasilkan “estimator/prediktor” yang linear, tidak bias dan mempunyai varian yang minimum (Widarjono, 2010).

### **3. Uji Normalitas**

Salah satu asumsi model regresi adalah residual mempunyai distribusi normal. Apa konsekuensinya jika model tidak mempunyai residual yang berdistribusi normal? Uji t yang digunakan untuk melihat signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen menjadi tidak bisa diaplikasikan jika model tidak mempunyai distribusi residual yang normal. Deteksi normalitas suatu model dapat dilakukan dengan beberapa cara antara lain: (1) cara grafis dengan menggunakan grafik Normal P-P Plot; (2) Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Dalam penelitian ini akan digunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) karena lebih representatif. Kriteria uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) adalah sebagai berikut:

- Jika  $p_{\text{value}} \text{ (Asymp.Sig.)} > 0,05$ , maka model atau variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi normal
- Jika  $p_{\text{value}} \text{ (Asymp.Sig.)} < 0,05$ , maka model atau variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi tidak normal

### **4. Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas (*multicollinearity*) adalah hubungan linear yang terjadi di antara variabel-variabel bebas/independen di dalam model regresi berganda. Konsekuensi dari adanya multikolinearitas ini adalah bahwa estimator/prediktor akan mempunyai varian dan standar kesalahan (*error*) yang besar, sehingga sulit memperoleh suatu estimasi/prediksi yang tepat. Lebih lanjut, sebagai akibat dari

varian dan *standard error* yang besar, maka interval estimasi akan cenderung lebih lebar dan nilai hitung statistik uji t akan kecil, sehingga menyebabkan variabel independen menjadi tidak signifikan secara statistik (Widarjono, 2010).

Deteksi adanya gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai-nilai Tolerance dan VIF (*Varian Inflation Factor*) yang kriterianya adalah sebagai berikut:

- Jika nilai Tolerance  $> 0,1$ , dan nilai VIF  $< 10$ , maka dikatakan bahwa tidak ditemukan adanya gejala multikolinearitas pada model regresi
- Jika nilai Tolerance  $< 0,1$ , dan nilai VIF  $> 10$ , maka dikatakan bahwa
- ditemukan adanya gejala multikolinearitas pada model regresi

## **5. Uji Heterokedastisitas**

Uji asumsi heterokedastisitas untuk menguji dalam sebuah model regresi apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual untuk semua pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas (Singgih, 2002). Untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SREDIS dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang tidak diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*.

Dengan menggunakan dasar analisis sebagai berikut: (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas, (2) jika tidak ada yang jelas, serta titik-titik menyebar dia tas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2011).

## **6. Analisis Regresi Linier Berganda**

Dalam penelitian ini untuk mengolah data dari hasil penelitian dengan menggunakan Analisis Inferensial (kuantitatif). Dimana dalam analisis tersebut menggunakan paket program SPSS 19.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh antara kompensasi (X1), pengembangan karir (X2), motivasi (X3), terhadap kepuasan kerja (Y).

Bentuk regresi linear berganda adalah :

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y : kepuasan kerja

X<sub>1</sub> : kompensasi (X1)

X<sub>2</sub> : pengembangan karir (X2)

X<sub>3</sub> : motivasi (X3)

b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub>,b<sub>3</sub> : Koefisien Regresi

a : Konstanta



Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Uji t untuk uji parsial karena sesuai dengan hipotesis awal bahwa, kompensasi (X1), pengembangan karir (X2), motivasi (X3), secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y)

#### **7. Uji Simultan (Uji F)**

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Hipotesis satu (H1) tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol. Artinya, semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini menunjukkan apakah variabel independen yang terdiri dari variabel kompensasi, pengembangan karir, dan motivasi untuk menjelaskan variabel dependennya, yaitu kepuasan kerja. Adapun kriteria pengujian uji F adalah sebagai berikut: a. Dengan membandingkan nilai Fhitung dengan F table Apabila  $F_{tabel} > F_{hitung}$ , maka H1 ditolak. Apabila  $F_{tabel} < F_{hitung}$ , maka H1 diterima.

#### **8. Koefisien Determinasi**

Untuk mencari seberapa besar nilai Kompensasi (X1), Pengembangan karir (X2), Motivasi (X3) sebagai variabel independen yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y), digunakan rumus koefisien determinasi.

Koefisien determinasi dihitung dengan rumus :

$$9. R = r^2 \times 100\%$$

Koefisien determinasi (R) dihitung dari kuadrat korelasi ( $r^2$ ) kemudian dikalikan 100%. Sehingga hasilnya dapat diketahui berapa persentase pengaruh kompensasi (X1), pengembangan karir (X2), motivasi (X3) yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Y).

#### 10. Koefisien Korelasi (Uji Pengaruh Variabel X Terhadap Variabel Y)

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan Motivasi terhadap kepuasan kerja, koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Dimana :

$r$  = Koefisien Korelasi antar X dan Y

$N$  = Jumlah responden

$X$  = Variabel Bebas (Stres Kerja)

$Y$  = Variabel Terikat ( Kinerja Karyawan )

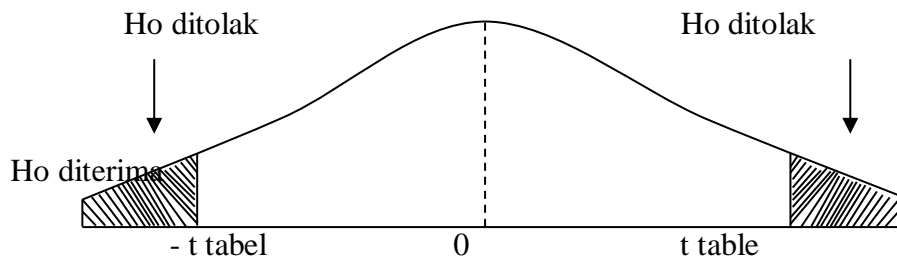
#### 1.11.8. Uji Hipotesis

##### 3. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas / independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak diuji apakah suatu parameter dalam model ( $\beta_i$ ) sama dengan nol, atau :  $H_0 : \beta_i = 0$

Artinya, apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (HA) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau :  $H_A : b_i \neq 0$

Artinya, variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.



Keterangan

Ho diterima apabila  $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$

Ho ditolak apabila  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau  $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ .

