

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KUD KARYA
BHAKTI NGANCAR KEDIRI**



Oleh:

Nama : Allail Niken Suciani
NPM : 18.13021.068
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : MSDM

**UNIVERSITAS ISLAM KADIRI KEDIRI
FAKUTLAS EKONOMI
KEDIRI
2022**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
KUD KARYA BHAKTI NGANCAR KEDIRI**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana Strata 1 Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Univesitas Islam Kadiri

Nama : Allail Niken Suciani
NPM : 18.13021.068
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : MSDM

**UNIVERSITAS ISLAM KADIRI KEDIRI
FAKULTAS EKONOMI
KEDIRI
2022**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain seperti dimaksud dalam buku pedoman penyusunan skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman / sanksi sesuai peraturan yang berlaku”.

Kediri, 16 Agustus 2022

Peneliti,

Allail Niken Suciani

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
KUD KARYA BHAKTI NGANCAR KEDIRI

Oleh

Nama : Allail Niken Suciani
NPM : 18.13021.068
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : MSDM

Kediri, 20 April 2022

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing I,

Dosen Pembimbing II

Dr. Drs Edy Suwasono.MM
NIK.1959.11.26.20160524.2.70432

Zaenul Muttajien..S.E..MM
NIK.1987031520170131.1.70480

Telah dipertahankan / diujikan dan disahkan untuk memenuhi syarat guna
memperoleh gelar sarjana Strata 1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Kadiri

Oleh :

Nama : Allail Niken Suciani
NPM : 18.13021.068
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : MSDM

Pembimbing Skripsi 1 : Dr. Drs Edy Suwasono,MM (.....)
Pembimbing Skripsi 2 : Zaenul Muttaqien., S.E.,MM (.....)
Penguji III : Aprilia Dian Evasari, SE., MM (.....)

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Kadiri – UNISKA

(Dr. Sri Luayyi, SE., MSA)

NIK.1977060620070425.1.70198

Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kud Karya Bhakti Ngancar Kediri

Dosen Pembimbing : Dr. Drs Edy Suwasono,MM
: Zaenul Muttaqien., S.E.,MM
Nama Mahasiswi : Allail Niken Suciani
NPM : 18.13021.068

Abstraksi

Penelitian ini memiliki ruang batasan pada aspek manajemen sumber daya manusia untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri. Dengan menggunakan sampel sebanyak 33 responden dan menggunakan teknik pengambilan sampel *Purposive Sampling*, metode penelitian yang digunakan observasi, wawancara, dokumentasi, kuisioner dan studi pustaka. Serta teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji statistik melalui uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, hipotesis uji t dan uji f dengan menggunakan *SPSS*.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa variabel pengaruh kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai Sig. $0,003 < 0,05$ dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai Sig. $0,013 < 0,05$. Persamaan regresinya : $Y = 0,827 + 0,628X_1 + 0,529X_2$ dan koefisien determinasinya sebesar 55,3%.

Kata Kunci : Kompensasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobil'alamin, dengan mengucapkan syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Karyawan KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri”**. Shalawat serta salam tak lupa turunkan kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Program Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri Kediri. Sehubungan dengan terselesaikannya skripsi, penulis mendapat dukungan dan juga bantuan dari berbagai pihak, maka dari itu penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr . KH Ali Maschan Moesa, Msi selaku Rektor Universitas Islam Kediri.
2. Ibu Dr. Sri Luayyi, SE., MSA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri.
3. Ibu Trisnia Widuri SE., MM selaku Wakil Dekan Ekonomi Universitas Islam Kediri
4. Bapak Erwin Syahputra, SE., MM selaku Kaprodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri.
5. Bapak Dr. Drs Edy Suwasono, MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan, pengarahan, saran, dukungan serta masukan dalam menyusun skripsi ini

sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

6. Bapak Zaenul Muttaqien., S.E., MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan, pengarahan, saran, dukungan serta masukan dalam menyusun skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Ibu Aprilia Dian Evasari, SE., MM selaku Dosen Penguji yang telah meluangkan waktu, tenaga dan fikirannya untuk memberikan saran yang baik agar lebih menjadi baik kedepannya.
8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kadiri yang selama ini memberi ilmunya kepada penulis.
9. Teman – teman bimbingan Pak Edy Suwasono untuk segala bantuan dan dorongannya.
10. Kedua orang tua yang telah mendukung penuh dan memberikan seluruh usahanya kepada saya secara spiritual dan moril.
11. Kepada sahabat baik saya Hafizha Meyghana C.A, yang selalu menemani dan memberikan suport yang begitu besar.
12. Lucas yang menemani hari baik dan buruknya, serta memberikan semangat dan motivasi penuh.
13. Untuk seluruh member NCT, EXO, STRAY KIDS
14. Semua teman-teman fakultas ekonomi Angkatan 2018 yang telah saling berbagi dan membantu baik tenaga dan pikiran guna menyelesaikan skripsi ini.
15. Kepada teman-teman Unit Kegiatan Mahasiswa Pagar Nusa.

16. Serta semua pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu.

Kediri, 20 April 2022

Allail Niken Suciani

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Batasan Masalah.....	5
1.3 Rumusan Masalah	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	6
1.5.1 Manfaat Operasional.....	6
1.5.2 Manfaat Akademik	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
2.1 Penelitian Terdahuku	8
2.2 Tinjauan dan Kajian Pustaka.....	11
2.2.1 Kompensasi	11
2.2.2 Pengembangan Karir.....	17
2.2.3 Kepuasan Kerja Karyawan.....	23
2.3 Teori Hubungan Antar Variabel.....	31
2.3.1 Hubungan Antara Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja.....	31
2.4 Kerangka Teoritik.....	33
2.5 Hipotesis	34
2.5.2 Pengaruh Pengembangan Karir Secara Parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri.....	35
2.5.3 Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Secara Parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri	35

BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	37
3.2 Jenis Penelitian.....	37
3.3 Lokasi Penelitian	37
3.4 Populasi Dan Sampel.....	37
3.4.1 Populasi.....	38
3.4.2 Sampel.....	38
3.5 Teknik Pengambilan Sampel.....	38
3.6 Penentuan Jumlah Sampel	38
3.7 Data dan Teknik pengumpulan	39
3.7.1 Data.....	39
3.7.2 Teknik Pengumpulan.....	40
3.8 Identifikasi Variabel	41
3.9 Definisi Operasional	42
3.10 Teknis Analisis	44
3.10.1 Uji Intrumental	44
3.10.2 Uji Asumsi Klasik.....	45
3.10.3 Uji Analisis Regresi Linear Berganda	47
3.10.4 Koefisien Determinansi (R^2)	47
3.10.5 Uji Hipotesis.....	48
BAB IV	49
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Hasil Penelitian.....	49
4.1.1 Gambaran Perusahaan Koperasi Unit Desa (KUD) Karya Bhakti Ngancar Kediri	49
4.1.2 Visi dan Misi KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri.....	50
4.1.3 Struktur Organisasi	50
4.1.4 Tugas dan Wewenang	51
4.1.5 Ketenaga Kerjaan Koperasi Unit Desa Karya Bhakti Ngancar Kediri	54
Sumber : KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri.....	55
4.1.6 Jam Kerja Karyawan KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri	55
4.2 Pembahasan dan Hasil Penelitian	56

4.2.1	Data Identitas Responden.....	56
4.2.2	Data Deskripsi Hasil Sebaran Kuesioner	60
4.2.3	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner	73
4.2.	Hasil Uji Asumsi Klasik	75
4.2.5	Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda	78
4.2.6	Hasil Pengujian Koefisien Determinan.....	79
4.2.7	Hasil Pengujian Hipotesis	79
4.3	Intepretasi Hasil Penelitian	81
4.3.1	Pengaruh Secara Parsial Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri.....	81
4.3.2	Pengaruh Secara Parsial Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri	82
4.3.3	Pengaruh Secara Simultan Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri	82
BAB V	84
5.1	Kesimpulan	84
5.2	Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	86

DAFTAR TABEL

2. 1 Penelitian Terdahulu.....	8
Tabel 4. 1 Jam Kerja Karyawan	55
Tabel 4. 2 Data Jumlah Karyawan.....	55
Tabel 4. 3 Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4. 5 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	58
Tabel 4. 6 Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja.....	59
Tabel 4. 7 Interval Kelas	60
Tabel 4. 8 Deskripsi Sebaran Data Kuesioner Kompensasi (X1).....	61
Tabel 4. 9 Deskripsi Sebaran Data Kuesioner Pengembangan Karir (X2)	65
Tabel 4. 10 Deskripsi Sebaran Data Kuesioner Kepuasan Kerja (Y)	68
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Keseluruhan Item Kuesioner	73
Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas.....	74
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	75
Tabel 4. 14 Hasil Uji Normalitas	77
Tabel 4. 15 Hasil Uji Linearitas.....	77
Tabel 4. 16 Hasil Uji Regresi Berganda.....	78
Tabel 4. 17 Hasil Uji t	80
Tabel 4. 18 Hasil Uji f.....	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Teoritik.....	33
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	51
Gambar 4. 2 Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Gambar 4. 3 Responden Berdasarkan Usia.....	57
Gambar 4. 4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	58
Gambar 4. 5 Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja.....	59
Gambar 4. 6 Hasil Uji Heteroskedatisitas	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	90
Lampiran 2	91
Lampiran 3	93
Lampiran 4	97
Lampiran 5	105
Lampiran 6	114

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam dunia usaha yang saat ini semakin maju mengikuti perkembangan zaman, perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumberdaya manusia dan mengelolah sumberdaya manusia itu dengan baik. Pengelolaan sumberdaya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Salah satu dari aktivitas perusahaan dipengaruhi oleh sistem pola hubungan yang terjadi di dalamnya, baik hubungan dengan sesama karyawan maupun dengan atasan atau pemimpin.

Salah satu asset yang sangat berharga dalam mengembangkan sumber daya manusia adalah kepuasan kerja karyawan, karena jika kebutuhan dasar karyawan tidak terpenuhi karyawan akan merasakan kurang nyamanan, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang dimilikinya. Oleh sebab itu kepuasan karyawan adalah hal terpenting untuk dipenuhi seperti kebutuhan dasarnya, itu akan membuat karyawan merasa dihargai, merasakan nyaman, dan karyawan mampu mengembangkan potensi diri dengan baik.

Sumber daya manusia adalah sesuatu yang sangat penting dan sangat dibutuhkan oleh sebuah perusahaan, sebab sumber daya manusia sangat berperan aktif terhadap jalannya sebuah perusahaan dan pengambilan keputusan, sehingga bisa dikatakan tanpa sumber daya manusia perusahaan tidak akan berarti apa-apa (Sutrisno, 2017:2). Kesimpulannya adalah bahwa sumber daya manusia memiliki peran penting pada suatu perusahaan, tanpa sumber daya manusia maka

perusahaan tidak akan bisa berkembang, sumber daya manusia juga harus mampu menghadapi tantangan dan perubahan yang akan terjadi didalam perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan, karena karyawan dan perusahaan adalah kedua aspek yang saling membutuhkan dalam menjalankan kinerja.

Peningkatan kinerja harus dilakukan karena adanya kesenjangan antara prestasi kerja yang diharapkan dengan kenyataan yang sebenarnya terjadi. Menurut (Samsudin, 2006:187) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung.

Menurut (Ruky, 2001:10) kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periode karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan atau sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi, dan kompensasi langsung meliputi gaji, bonus atau insentif, komisi. Selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peran yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan tidak dibenarkan memberikan upah yang tidak sesuai dengan pedoman yang ditetapkan oleh pemerintah yaitu harus sesuai dengan persyaratan yang tercantum dalam Upah Minimum Regional (UMR).

Dalam sebuah organisasi perlu adanya pengembangan karir agar semua karyawan dapat menambah pengetahuan yang lebih luas dan dapat membantu jalannya pengorganisasian dengan baik. (Fahmi, 2013:250) pengertian pengembangan karir dalam definisi lain diartikan sebagai perolehan pengetahuan,

keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan serta tuntutan klien dan pelanggan. Dengan demikian, pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang di sponsori oleh departemen sumber daya manusia.

Kepuasan terhubung dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, baik gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan rekan kerja, beban kerja dan lainnya. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya pada saat karyawan melakukan pekerjaannya. Tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja.

Kepuasan kerja adalah dimana kita merasa puas akan hasil kinerja yang telah kita lakukan sepadan dengan apa yang telah kita lakukan dan menghasilkan sesuatu yang baik dilingkungan sekitar. (Robbins & Judge, 2009) ada 21 faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu, otonomi dan kebebasan, karir benefit, kesempatan untuk maju, kesempatan pengembangan karir, kompensasi atau gaji, komunikasi antara karyawan dan manajemen, kontribusi pekerjaan terhadap sasaran organisasi, perasaan aman di lingkungan kerja, keflexibelan untuk menyeimbangkan kehidupan dan persoalan kerja, keamanan pekerjaan, training spesifikasi pekerjaan, pengakuan manajemen terhadap kinerja karyawan, keberhasilan pekerjaan, jejaring, kesempatan untuk menggunakan kemampuan atau keahlian, komitmen organisasi untuk pengembangan, budaya perusahaan

secara keseluruhan, hubungan sesama karyawan, hubungan dengan atasan langsung, pekerjaan itu sendiri, keberagaman pekerjaan.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang telah dilakukan peneliti di Koperasi Unit Daerah (KUD) Karya Bhakti Ngancar Kediri ditemukan permasalahan mengenai lambatnya pengembangan terhadap karyawan, hal ini dilihat dari kurangnya program pelatihan yang diberikan perusahaan pada karyawan, sehingga mengakibatkan banyak karyawan yang tidak menguasai pekerjaan selain dibidangnya, selain itu pimpinan kurang menghargai kemampuan karyawan, sehingga mengakibatkan kepercayaan diri karyawan menurun, kemudian kurangnya komunikasi antara pimpinan dan karyawan menyebabkan keduanya akan susah untuk saling memahami dan mendiskusikan masalah yang sedang terjadi.

Tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada perusahaan kurang mendapatkan perhatian oleh pihak manajemen, hal ini bisa dilihat dari pekerjaan yang kurang sesuai dengan kemampuan karyawan, kurangnya kesempatan karyawan dalam memperoleh peningkatan karir selama bekerja, kurangnya kerja sama antar karyawan sehingga menimbulkan rasa tidak nyaman antara sesama karyawan. Pengawasan yang kurang dari atasan kepada karyawan dalam mengontrol pekerjaan, sehingga menyebabkan karyawan merasa tidak dianggap sebagai rekan kerja oleh pimpinan, kemudian pemberian gaji yang tidak tepat waktu mengakibatkan karyawan menjadi malas dan tidak bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti melakukan penelitian di KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri”**.

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada, agar penelitian ini tidak melebar dari pembahasan dan dapat lebih fokus serta mendalam maka penelitian di fokuskan pada masalah kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan yang dirasa mengalami penurunan yang disebabkan oleh kurangnya perusahaan dalam memberikan afeksi kepada karyawan. Penelitian ini dilakukan di KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri, penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 2022.

1.3 Rumusan Masalah

Pada paparan latar belakang diatas, secara umum dapat dijelaskan rumusan masalah yang menjadi titik fokus penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan karyawan KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri
3. Apakah kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri ?

1.4 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti bertujuan untuk mengetahui seberapa pengaruh antara kompensasi dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan di KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri, maka dapat di jelaskan tujuan penelitian berikut :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh secara parsial kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh secara parsial pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh secara simultan kompensasi dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan nantinya dengan adanya penulisan ini adalah sebagai berikut :

1.5.1 Manfaat Operasional

Diharapkan dapat menjadi masukan dan landasan serta memberi informasi tentang kompensasi, pengembangan karier dan kepuasan kerja karyawan bagi manajemen KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri.

1.5.2 Manfaat Akademik

Diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan bagi peneliti khususnya bidang ilmu manajemen sumber daya manusia sekaligus mengimplementasikan ilmu yang telah diperoleh selama masa perkuliahan. Serta

dapat menjadi referensi untuk penelitian dimasa depan tentang kompensasi dan pengembangan karir yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan agar dapat menambah sumber pengetahuan dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berkaitan dengan pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Digunakan untuk perbandingan serta gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian. Berikut ini tabel perbandingan terdahulu yang mendukung penelitian:

2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Ringkasan Penelitian Terdahulu	
1.	Penelitian & Tahun	(Afifah, 2011)
	Judul	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru
	Variabel Penelitian	Variabel Bebas : Motivasi, Kompensasi, Pengembangan Karir Variabel Terikat : Kinerja Guru
	Jenis Penelitian	Jurnal Manajemen Ekonomi & Bisnis UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta
	Alat Penelitian	Analisis Regresi Liniear Berganda
	Hasil Penelitian	Hasil Dari Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Motivasi, Kompensasi, dan Pengembangan Karir Secara Simultan Mempengaruhi Kinerja Guru Namun Secara Parsial Hanya Variabel Motivasi dan Pengembangan Karir Yang Mempengaruhi Kinerja Guru.
	Persamaan	Pada penelitian ini memiliki persamaan pada variabel bebas yaitu Kompensasi, dan Pengembangan karir
	Perbedaan	Sedangkan pada variabel Motivasi, Kinerja Guru merupakan variabel yang berbeda
	Sumber	https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/2745

No.	Penelitian Terdahulu	
2.	Penelitian & Tahun	(Parimita et al., 2018)
	Judul	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Tridaya Eramina Bahari
	Variabel Penelitian	Variabel Bebas : Motivasi, Kompensasi Variabel Terikat : Kepuasan Kerja
	Jenis Penelitian	Jurnal Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol. 9 Nomor. 1
	Alat Penelitian	Analisis Regresi Linier Berganda
	Hasil Penelitian	Hasil Dari Regresi Menunjukkan Bahwa Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Antara Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja. Motivasi Kerja Dan Kompensasi Dapat Memprediksi Kepuasan Kerja.
	Persamaan	Pada penelitian ini memiliki kesamaan pada variabel Kompensasi, Variabel Kepuasan Kerja
	Perbedaan	Sedangkan pada variabel Motivasi merupakan variabel yang berbeda
Sumber	http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/article/view/6785	
3.	Penelitian & Tahun	(Bahri & Nisa, 2017)
	Judul	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
	Variabel Penelitian	Variabel Bebas : Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Variabel Terikat : Kepuasan Kerja
	Jenis Penelitian	Jurnal Manajemen & Bisnis Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara Vol. 18 Nomor. 1
	Alat Penelitian	Analisis Regresi Linier Berganda
	Hasil Penelitian	Hasil Dari Penelitian Ini Menyimpulkan Bahwa: (1) Pengembangan Karir Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berarti Pengembangan Karir Dapat Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan; (2) Motivasi Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja; Dan (3) Bahwa Pengembangan Karir Dan Motivasi Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.

	Persamaan	Padapenelitian ini memiliki kesamaan pada variabel Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja merupakan variabel yang berbeda
	Perbedaan	Sedangkan pada variabel Motivasi Kerja merupakan variabel yang berbeda
	Sumber	http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/1395
4.	Penelitian & Tahun	(Sinurat, 2017)
	Judul	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
	Variabel Penelitian	Variabel Bebas : Gaya Kepemimpinan Variabel Terikat : Kepuasan Kerja
	Jenis Penelitian	Jurnal Ilmiah Methonomi Vol. 3 Nomor. 2
	Alat Penelitian	Analisis Regresi Linier Sederhana
	Hasil Penelitian	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Hipotesis H0 Ditolak Dan Hipotesis H1 Diterima Artinya Gaya Kepemimpinan Memiliki Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Himawan Putra Medan. Hal Ini Dapat Dilihat Dari Uji T Yang Menunjukkan Bahwa Nilai T-Hitung Variabel Gaya Kepemimpinan 17,741 > Nilai T-Tabel 1,98. Koefisien Regresi Ini Menunjukkan Bahwa Setiap Kenaikan Gaya Kepemimpinan Sebesar 1 Satuan, Maka Perubahan Kepuasan Kerja Yang Dilihat Dari Nilai Y Akan Bertambah Sebesar 0,987 Satuan Dengan Asumsi Variabel Lain Dianggap Tetap. Dengan Demikian, Secara Parsial Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif Dengan Tingkat Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Himawan Putra Medan. Berdasarkan Uji Determinan, Nilai Koefisien Determinasi Sebesar 0,742. Hal Ini Menunjukkan Bahwa Kemampuan Variabel Gaya Kepemimpinan (X) Menjelaskan Pengaruhnya Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y) Pada PT. Himawan Putra Medan Sebesar 74,2%. Sedangkan Sisanya Sebesar 25,8% Merupakan Pengaruh Dari Variabel Bebas Lain Yang Tidak Diteliti Dalam Penelitian Ini.
	Persamaan	Pada vapenelitian ini memiliki kesamaan vriabel Kepuasan Kerja
Perbedaan	Sedangkan pada variabel Gaya Kepemimpinan, Teknik	

		merupakan variabel yang berbeda Analisis
	Sumber	http://methonomi.net/index.php/jimetho/article/view/58
No.	Ringkasan Penelitian Terdahulu	
5.	Penelitian & Tahun	(Wuarlima et al., 2019)
	Judul	Pengaruh Keseimbangan Kerja, Keterlibatan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Gran Puri Hotel Manado
	Variabel Penelitian	Variabel Bebas : Keseimbangan Kerja, Keterlibatan Kerja, Pengembangan Karir Variabel Terikat : Kepuasan Kerja
	Jenis Penelitian	Jurnal Emba Vol. 7 No.4
	Alat Penelitian	Analisis Regresi Linier Berganda
	Hasil Penelitian	Berdasarkan Uji Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi, Diketahui Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Pengembangan Karir Memiliki Pengaruh.2 ebesar 82% Terhadap Kepuasan Kera Karyawan Dan Masuk Dalam Kategori Hubungan Yang Sangat Kuat. Saran Untuk Gran Puri Hotel Manado, Hendaknya Dapat Memperhatikan Faktor Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Pengembangan Karir Lewat Merumuskan Kebijakan-Kebijakan Atau Langkah-Langkah Strategis Agar Supaya Kepuasan Kerja Karyawan Dapat Meningkatkan.
	Persamaan	Pada penelitian ini memiliki kesamaan variabel Pengembangan Karir, Teknik Analisis
	Perbedaan	Sedangkan pada variabel Keseimbangan Kerja, Keterlibatan Kerja merupakan variabel yang berbeda
	Sumber	https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26240

Sumber : Data Diolah, 2022

2.2 Tinjauan dan Kajian Pustaka

2.2.1 Kompensasi

2.2.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah dimana perusahaan memberikan upah kepada karyawan baik itu finansial atau non finansial, karena itu adalah suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan timbal balik atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Permasalahan kompensasi bukanlah masalah yang sederhana, tetapi cukup kompleks sehingga setiap organisasi hendaknya mempunyai suatu pedoman bagaimana menetapkan kompensasi yang sesuai agar para pekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan damai dan nyaman. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk finansial seperti gaji, upah, bonus dan tunjangan. Kompensasi non – finansial adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan seperti promosi jabatan dan penghargaan.

Menurut (Sedarmayanti, 2013). Kompensasi adalah segala suatu yang diterima balasan jasa atas kerja mereka. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial). (Yusuf, 2015) Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai apa yang telah dilakukan dari pelaksanaan pekerjaan berupa insentif dan tunjangan lainnya, seperti kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain – lain. pembayaran kompensasi diatas dikaitkan langsung dengan kinerja seperti upah, gaji, bonus, sehingga di sebut dengan kompensasi secara langsung, dan ada yang tidak dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai upaya ketenangan dan kepuasan kerja seperti tunjangan – tunjangan.

Dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki arti yang sangat luas, selain terdiri dari gaji dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, kendaraan, pakaian seragam, tunjangan, dan hal yang lain yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima karyawan secara tetap.

2.2.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2016:118) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Penawaran dan permintaan kerja Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.
- 2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.
- 3) Serikat buruh/organisasi perusahaan apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- 4) Produktivitas kerja karyawan jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
- 5) Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa

minimum. Peraturan Pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

- 6) Biaya hidup/*cost living* apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/ upah relatif rendah.
- 7) Posisi jabatan karyawan Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/ kompensasi lebih besar dibandingkan karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah. Hal tersebut dikarenakan tanggung jawab yang lebih besar karyawan yang memiliki kedudukan yang tinggi.

2.2.1.3 Sistem Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2011:124) pada umumnya penggolongan sistem pemberian kompensasi berdasarkan pada:

- 1) Waktu. Kompensasi (gaji/upah) besarnya ditentukan berdasarkan standar waktu seperti: jam, hari, minggu, atau bulan. Sistem waktu ini dalam menentukan besarnya kompensasi didasarkan kepada bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.
- 2) Hasil (output). Besarnya kompensasi ditentukan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, meter, kilogram, dan liter. Dalam system hasil, besarnya kompensasi yang dibayar didasarkan pada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak bisa diterapkan pada karyawan tetap (sistem waktu) serta pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti karyawan administrasi.

- 3) Borongan. Suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan ini cukup rumit, lama mengerjakannya, dan berapa banyak perlengkapan yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya. Dalam sistem borongan pekerja dapat menemukan balas jasa besar serta bisa pula kecil, tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.
- 4) Upah premi atau perangsang. Sistem upah premi diberikan kepada karyawan apabila dapat membuat prestasi yang lebih besar serta mendapat bonus tambahan pembayarannya.
- 5) Upah menurut senioritas. Sistem ini ditetapkan berdasarkan masa kerja atau senioritas karyawan dalam suatu lembaga. Salah satu dasar pemikirannya yaitu bahwa sistem ini bertujuan memberikan kesetiaan dan loyalitas karyawan terhadap lembaga.

2.2.1.4 Tujuan Kompensasi

Pemberian kompensasi untuk memancing kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Tujuan kompensasi menurut (Hasibuan, 2012:121) adalah :

- 1) Ikatan Kerjasama. Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara pengusaha dan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sebaliknya pengusaha atau atasan wajib memberikan kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

- 2) Kepuasan Kerja. Dengan adanya balas jasa karyawan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga mendapat kepuasan kerja dari jabatannya.
- 3) Pengadaan Efektif. Program kompensasi ditetapkan cukup besar pengadaan karyawan yang memenuhi syarat untuk perusahaan akan lebih mudah.
- 4) Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya. Stabilitas karyawan Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena relatif kecil.
- 5) Disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan akan mejadi semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- 6) Pengaruh Serikat Buruh. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- 7) Pengaruh pemerintah. Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti balas upah minimum) maka campur tangan pemerintah dapat dihindarkan.

2.2.1.5 Indikator Kompensasi

Menurut (Wirawan, 2010) indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

- 1) Gaji. Kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (sebulan sekali). Karyawan yang menerima gaji, pada umumnya telah menjadi karyawan tetap dan telah lulus dari masa percobaan.

- 2) Tunjangan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Contohnya : tunjangan jabatan, keluarga, transport, perumahan, dan sebagainya.
- 3) Insentif atau bonus. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu karena keberhasilan atas prestasinya. Contohnya insentif 5% dari gaji, bagi karyawan yang melakukan penjualan melampaui target yang telah ditentukan.
- 4) Penghargaan atas prestasi kerja. Penghargaan diberikan kepada karyawan atas prestasi yang telah dilakukan selama bekerja diperusahaan. Penghargaan tersebut bisa berupa dalam fasilitas. Namun tidak semua perusahaan mampu menyediakan fasilitas untuk karyawannya, karena berkaitan dengan kemampuan keuangan perusahaan yang bersangkutan. Pada umumnya, jenis fasilitas yang sering disediakan oleh berbagai perusahaan, antara fasilitas lingkungan kerja, kesehatan, antar jemput, makan siang dan fasilitas perumahan .

2.2.2 Pengembangan Karir

2.2.2.1 Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong adanya peningkatan prestasi kerja dalam rangka mencapai karier yang diinginkan oleh karyawan. Kegiatan pengembangan karier yang didukung oleh perusahaan, maka perusahaan mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan yaitu berupa prestasi kerja. Perjalanan rencana karir seseorang tidaklah mudah dan tidak dapat menjamin keberhasilan, meskipun

sudah direncanakan dengan sebaik mungkin akan tetap terjadi hal yang kurang baik seperti sikap atasan yang kurang adil, pengalaman, pendidikan dan juga nasib, sangat mendukung dalam keberhasilan karir seseorang.

Pengertian pengembangan karir menurut Wayan dalam (Sunyoto, 2012:183). adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Jadi betapa pun baiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai oleh suatu tujuan karir yang wajar dan realistis. Rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis dan programatis.

Sedangkan menurut (Fahmi, 2013:250) pengertian pengembangan karir dalam definisi yang lain diartikan sebagai perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan serta tuntutan klien dan pelanggan. Jadi dengan demikian, pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencananya, yang disponsori oleh department sumber daya manusia, manajer atau pihak lain.

2.2.2.2 Faktor – Faktor Pengembangan Karir

Kesuksesan proses pengembangan karir tidak hanya penting bagi organisasi secara keseluruhan. Beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir menurut Hasto dan Meilan dalam (Sunyoto, 2013) meliputi: hubungan pegawai dan organisasi, personalitas karyawan, faktor-faktor eksternal,

politicking dalam organisasi, sistem penghargaan, jumlah karyawan, ukuran organisasi, kultur organisasi, dan tipe manajemen.

- 1) Hubungan Pegawai dan Organisasi Pada situasi ideal karyawan dan organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan. Keadaan ideal akan mampu menciptakan kondisi yang harmonis antara karyawan dan organisasi sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Sebaliknya, jika keadaan ideal ini gagal dicapai, maka yang terjadi adalah karyawan dan organisasi cepat atau lambat akan mempengaruhi proses pengembangan karir.
- 2) Personalitas Karyawan Personalitas karyawan yang menyimpang menyebabkan terganggunya manajemen karir karyawan seperti: terlalu emosional, apatis dan ambisius. Karyawan yang apatis akan sulit dibina, karena karyawan tidak peduli dengan karirnya sendiri. Karyawan yang cenderung ambisius yaitu dengan memaksakan kehendak untuk mencapai tujuan karir yang terdapat dalam manajemen karir.
- 3) Faktor-faktor Eksternal Aturan dalam manajemen karir di suatu organisasi menjadi kacau karena ada intervensi dari pihak luar. Karyawan yang mempromosikan untuk jabatan yang lebih tinggi, akan dibatalkan karena ada orang yang di-drop dari luar organisasi. Dengan demikian masalah ini dapat mengacaukan manajemen karir yang telah dirancang oleh organisasi.
- 4) *Politicking* dalam Organisasi Faktor-faktor seperti intrik-intrik, kasak-kusuk, hubungan antar teman, dan nepotisme yang lebih dominan dapat mempengaruhi karir seseorang.

- 5) Sistem Penghargaan Sistem manajemen sangat mempengaruhi banyak hal termasuk manajemen karir karyawan. Organisasi yang tidak mempunyai sistem penghargaan yang jelas akan cenderung memperlakukan karyawannya secara subjektif.
- 6) Jumlah Karyawan Jumlah karyawan yang dimiliki sebuah organisasi sangat mempengaruhi manajemen karir yang ada. Jika jumlah karyawan sedikit, maka manajemen karir akan sederhana dan mudah dikelola.
- 7) Ukuran Organisasi Ukuran organisasi dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut, termasuk jumlah jenis pekerjaan, dan jumlah personel karyawan yang diperlukan untuk mengisi berbagai jabatan dan pekerjaan tersebut. Biasanya semakin besar organisasi, semakin kompleks urusan manajemen karir karyawan. Namun kesempatan untuk promosi dan rotasi karyawan juga lebih banyak.
- 8) Kultur Organisasi Organisasi juga mempunyai kultur dan kebiasaan-kebiasaan. Ada organisasi yang cenderung berkultur profesional, objektif, rasional, dan demokratis. Ada juga organisasi yang cenderung feodalistik, rasional, dan demokratis, tetapi ada juga organisasi yang cenderung menghargai prestasi kerja dan mementingkan senioritas karyawan.
- 9) Tipe Manajemen Jika manajemen cenderung tertutup maka keterlibatan karyawan dalam hal pembinaan karirnya cenderung minimal. Jika cenderung terbuka, demokratis maka keterlibatan karyawan dalam pembinaan karir cenderung besar.

2.2.2.3 Tahap-Tahap Pengembangan Karir

Agar tahap pengembangan karir dapat dilakukan secara efektif maka, program karir perlu disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan unik individu dalam berbagai tahap kehidupan dalam karirnya.

- 1) Karir awal. Karir awal/tahap pembentukan, merupakan tahap penekanan pada perhatian untuk memperoleh jaminan terpenuhinya kebutuhan di tahun-tahun awal pekerjaannya.
- 2) Karir Pertengahan (*Middle career*), kerap kali meliputi pengalaman baru, seperti penugasan khusus, transfer dan promosi yang lebih tinggi, tawaran dari organisasi lain, kesempatan vasibilitas untuk jenjang organisasi yang lebih tinggi, dan pembentukan nilai seseorang bagi organisasi.
- 3) Karir Akhir. Pemberian pelatihan kepada penerus, pengurangan beban kerja atau pendelegasian tugas-tugas utama periode karir akhir (*late career*) adalah agar tetap produktif dan menyiapkan diri untuk pensiun.

2.2.2.4 Tujuan Dan Manfaat Pengembangan Karir

Tujuan utama pengembangan karir adalah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan agar memberikan hasil yang memuaskan untuk mencapai tujuan organisasi dimana tempat karyawan bekerja.

Menurut (Mangkunegara, 2013) :

- 1) Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan
- 2) Menunjukkan hubungan kesejahteraan karyawan
- 3) Membantu karyawan menyadari kemampuan potensi mereka
- 4) Memperkuat hubungan antara karyawan dan perusahaan

- 5) Membuktikan tanggung jawab sosial
- 6) Membantu memperkuat pelaksanaan program perusahaan
- 7) Mengurangi *turn over* dan biaya ke karyawan
- 8) Mengurangi keusangan profesi dan manajerial
- 9) Menggiatkan analisis dari keseluruhan karyawan
- 10) Menggiatkan suhu pemikiran jarak waktu yang panjang.

2.2.2.5 Manfaat Pengembangan Karir

Pengembangan karir bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi karyawan yang ada di perusahaan. Manfaat pengembangan karir bagi perusahaan adalah sebagai berikut :

- 1) Menjamin ketersediaan bakat dan keahlian dari karyawan yang diperlukan perusahaan untuk menduduki posisi jabatan yang sesuai dengan kemampuannya.
- 2) Meningkatkan kemampuan perusahaan untuk mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang berkualitas sesuai yang diharapkan perusahaan.
- 3) Menjamin agar minoritas dan wanita mempunyai kesempatan yang sama untuk meningkatkan karir kejenjang yang lebih tinggi.
- 4) Mengurangi kejenuhan, bosan dan menambah pengalaman bagi karyawan dengan berbagai jabatan di perusahaan.

2.2.2.6 Indikator Pengembangan Karir

Menurut (Handoko, 2012) proses pengembangan karir yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir, ia mengatakan ada 3 indikator didalam pengembangan karir, yaitu pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja.

- 1) Pendidikan. Pendidikan merupakan salah satu faktor penentu sikap seseorang. Pendidikan seseorang memiliki hubungan yang erat dengan apa yang di pikirkan dan kerjakan. Semakin baik pendidikan seseorang semakin baik pula pekerjaannya. Pendidikan adalah tanggapan karyawan terhadap kesesuaian jenjang dan jenis pendidikan yang dimiliki dengan pekerjaan yang dilakukan.
- 2) Pelatihan. Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para karyawan.
- 3) Pengalaman kerja. Proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

2.2.3 Kepuasan Kerja Karyawan

2.2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja juga masalah etika yang mempengaruhi reputasi organisasi dalam komunitas. Orang menggunakan sebagian besar

waktunya untuk bekerja dalam sebuah perusahaan dan banyak masyarakat sekarang mengharapkan perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh keputusan dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer untuk itu manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan berprestasi kerja, dedikasi dan kecintaan pekerjaannya. Yang dibebankan kepadanya.

Menurut Lawler dalam (Robbins, 2015), ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. (Priansa, 2014) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang, suka atau tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

2.2.3.2 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Menurut (Wibowo, 2011) sebagai berikut:

- 1) *Two-Factor Theory* Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa satisfaction (kepuasan) dan dissatisfaction (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu motivators dan hygiene

factors.

- 2) *Value Theory* Menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, akan kurang puas.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya adalah sifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Dengan demikian kepuasan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang, tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

2.2.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Gomes, 2013:180), faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor individual yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuantujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*).
- 2) Faktor organisasional yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

Menurut Gilmer dalam (Sutrisno, 2017, p. 77), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- 1) Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- 2) Kemauan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi

karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

- 3) Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- 4) Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
- 5) Pengawasan. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan pergantian karyawan.
- 6) Faktor Instrinsik dan pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- 7) Kondisi kerja. Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
- 8) Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
- 9) Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
- 10) Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan

standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Menurut (Robbins & Judge, 2011:127), faktor – faktor yang memberikan kepuasan kerja sebagai berikut :

- 1) Faktor individual: meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
- 2) Faktor sosial: meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- 3) Faktor utama dalam pekerjaan: meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju, selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Menurut (Fajar, 2012:217), faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja:

- 1) Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*) setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
- 2) Penyelia (*Supervision*) penyelia yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, penyelia sering dianggap sebagai figur ayah/ibu dan sekaligus atasannya.
- 3) Teman sekerja (*Workers*) merupakan faktor yang berhubungan dengan sebagai pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun

yang berbeda jenis pekerjaannya.

- 4) Promosi (*Promotion*) merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
- 5) Gaji/Upah (*Pay*) merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

2.2.3.4 Dampak Kepuasan Kerja

Menurut (Sopiah, 2012:173), dampak kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Produktivitas Kerja
- 2) Kemangkiran dan Keluarnya Tenaga Kerja
- 3) Kesehatan

Menurut (Sofyandy, 2012:163), kepuasan kerja memiliki dampak sebagai berikut:

- 1) Sikap. Sejauh ini kepuasan kerja diketahui berhubungan sangat kuat berkorelasi dengan variabel sikap lain.
- 2) Kehadiran. Kehadiran mewakili sebuah cara umum seorang karyawan merasa puas terhadap pekerjaan mereka.
- 3) Pergantian Karyawan. Hubungan lain dari kepuasan kerja yang banyak menarik perhatian
- 4) peneliti dan manajer adalah pergantian karyawan.
- 5) Performa Kerja. Salah satu cara untuk membuat karyawan lebih produktif adalah dengan membuat mereka lebih puas.

2.2.3.5 Indikator Kepuasan Kerja

Robbins dalam (Wibowo, 2017:180) menjelaskan ada 4 indikator kepuasan kerja karyawan yaitu :

1) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan juga memerlukan keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Suka tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan karyawan bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan itu, maka akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

2) Gaji

Merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah gaji yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.

3) Supervisi

Kemampuan pimpinan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana pimpinan menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.

4) Rekan Kerja

Hubungan antara rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat dan bantuan pada anggota individu yang berada dalam kelompok tersebut. Disaat karyawan

memiliki kepuasan terhadap rekan kerjanya dalam kelompok, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk bersemangat dalam bekerja.

(Tannady, 2017:181) menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja sangat berkaitan dengan sejauh mana karyawan puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. Indikator dari kepuasa kerja, yaitu :

1) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, pekerjaan yang tidak membosankan, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.

2) Hubungan dengan atasan (*supervision*)

Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif, maka karyawan akan meningkatkan motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas dengan pekerjaannya.

3) Teman sekerja (*workers*)

Teman kerja adalah faktor yang berhubungan dengan hubungan antara karyawan dengan atasannya dan dengan karyawan lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4) Promosi (*promotion*)

Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

5) Gaji (*pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup karyawan yang dianggap layak atau tidak.

2.3 Teori Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Antara Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja

(Richard et al, 2012) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, baik gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Artinya dengan pemberian kompensasi yang baik maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan tercapai. Karena alasan seseorang untuk bekerja adalah untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya. Kompensasi merupakan pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi erat hubungannya dengan kepuasan kerja, apabila perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi pada karyawan maka berpengaruh pada kepuasan kerja yang tinggi pula. Dan sebaliknya, apabila perusahaan memberikan kompensasi yang rendah maka berpengaruh pada kepuasan kerja yang rendah pula.

2.3.2 Hubungan Antara Pengembangan Karir Dengan Kepuasan Kerja

Program pengembangan karir yang jelas dalam organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga hal ini menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya. (Nugroho & Kunartinah, 2012) mengatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut

(Rivai, 2009) mengemukakan bahwa “Pengembangan karir merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi”. Maka pengembangan karir memiliki hubungan yang sangat kuat sebab ketika karyawan dapat mengembangkan kinerja dengan baik dan merasa senang akan memberikan kepuasan tersendiri dalam diri individu. Melalui pengembangan karir dapat diketahui ciri – ciri positif dan negatif yang ada pada diri seseorang yang akan mengacu pendorong yang kuat untuk lebih meningkatkan kemampuan kerja.

2.3.3 Hubungan Antara Kompensasi Dan Pengembangan Karir Dengan Kepuasan Kerja

Kompensasi sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan, karena akan menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan. Pengembangan karir juga diperlukan dalam perusahaan karena akan menimbulkan kepuasan kerja. Pada dasarnya komitmen dan pengembangan karir sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja agar perusahaan mendapatkan peningkatan. Menurut (Sedarmayanti, 2013). Kompensasi adalah segala suatu yang diterima balasan jasa atas kerja mereka. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (*financial*) maupun tidak langsung berupa penghargaan (*non-financial*). Pengembangan karir menurut Komang, Mujiati, Wayan dalam (Sunnyoto, 2012:183). adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Jadi

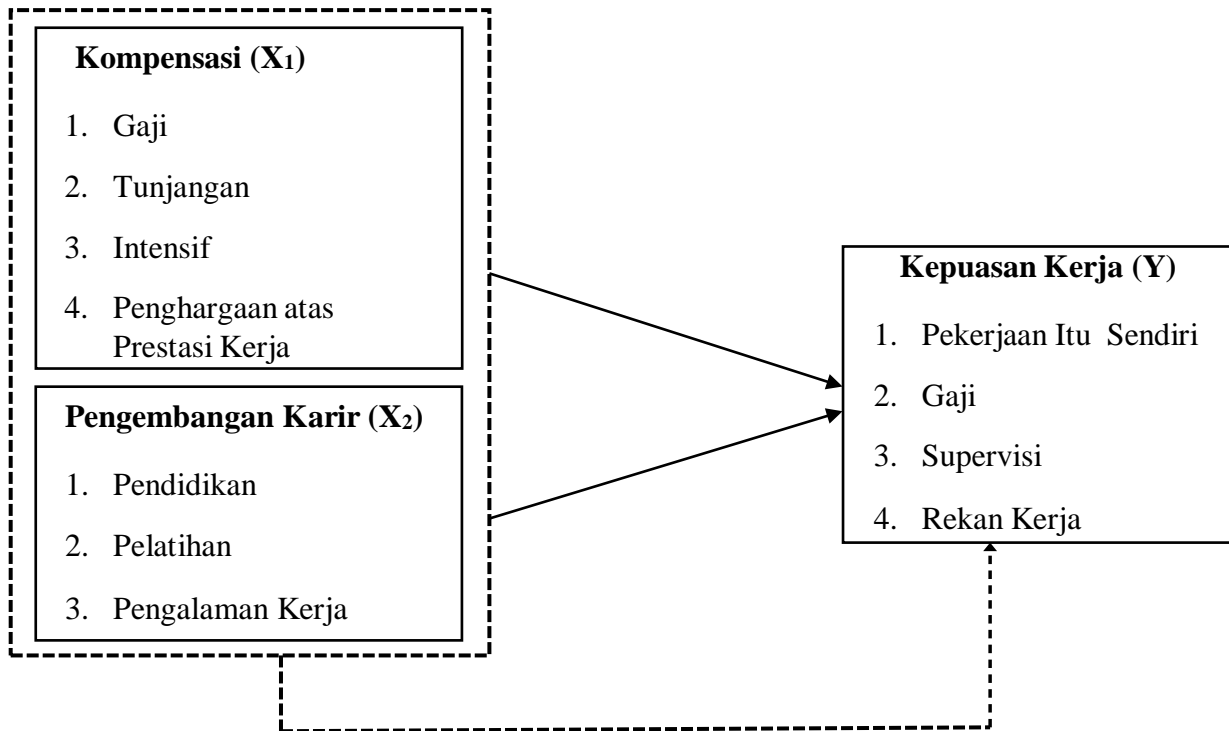
betapa pun baiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerjaan disertai oleh suatu tujuan karir yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis dan programatis.

Menurut (Priansa, 2014) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang, suka atau tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja. Kepuasan kerja karyawan sangat dibutuhkan dalam perusahaan, karena melalui kepuasan kerja karyawan bisa diketahui bagaimana karyawan dapat merespon berbagai program perusahaan yang kemudian menjadi umpan balik yang berharga dari perusahaan. Maka dari itu beberapa yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan seperti pemberdayaan kompensasi dan pengembangan karir harus diperhatikan untuk menciptakan kenyamanan karyawan.

2.4 Kerangka Teoritik

Kerangka teoritik dibangun berdasarkan teori yang ada untuk menjelaskan pengaruh antar variabel yang menjadi obyek penelitian dilandasi logika bahwa kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri. Pengaruh itu akan dijelaskan dengan menjadikan kompensasi dan pengembangan karir sebagai variabel bebas (X_1 dan X_2), sedangkan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

Gambar 2.1
Kerangka Teoritik



Keterangan :

X₁ = Kompensasi

X₂ = Pengembangan Karir

Y = Kepuasan Kerja

—————→ : Pengaruh secara parsial (sendiri)

- - - - -→ : Pengaruh secara simultan (bersama-sama)

2.5 Hipotesis

Melalui penelitian (Sugiyono, 2014) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga

karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Hubungan atau pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat akan dijelaskan dengan analisis liner berganda dimana kompensasi akan menjadi variabel (X_1), pengembangan karir (X_2), dan kepuasan kerja (Y).

2.5.1 Pengaruh Kompensasi Secara Parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri

H_0 : Diduga bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri

H_a : Diduga bahwa kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri

2.5.2 Pengaruh Pengembangan Karir Secara Parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri

H_0 : Diduga bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri

H_a : Diduga bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri

2.5.3 Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Secara Parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri

H_0 : Diduga bahwa tidak ada pengaruh secara bersama – sama antara kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri

H_a : Diduga bahwa ada pengaruh secara bersama – sama antara kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian di perlukan batasan agar tetap terfokuskan pada Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja saja. Agar bisa fokus dengan tujuan dan mendapatkan hasil yang valid. Fokus permasalahan pada penelitian ini terdiri dari pengaruh variabel kompensasi dan pengembangan karir secara parsial ataupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan yang dilakukan pada KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri.

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Kasiran dalam (Sujarweni, 2015:39) menyatakan penelitian kuantitatif adalah suatu proses pengetahuan menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan apa yang ingin diketahui.

3.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Korasi Unit Daerah (KUD) Karya Bhakti di desa Jagul, Kecamatan Ngancar, Kabupaten Kediri, Jawa Timur 64291. Lokasi ini dipilih karena terdapat beberapa masalah mengenai kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan.

3.4 Populasi Dan Sampel

(Sugiyono, 2018:80) “Populasi adalah wilayah generasional yang terdiri atas objek dan subyek yang mampu dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”.

3.4.1 Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu karyawan dari KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri yang berjumlah 55 orang.

3.4.2 Sampel

(Sugiyono, 2018:81) “Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Bila besar populasi dan penelitian tidak mungkin mempelajari itu semua karena keterbatasan dana, waktu, dan tenaga maka peneliti akan mengambil dari presentasi (mewakili). Sampel yang akan diambil pada penelitian ini sebanyak 33 responden.

3.5 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik *purposive sampling*. (Sugiyono, 2015:84) menjelaskan bahwa “*Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu”. Dari pengertian diatas agar memudahkan penelitian, peneliti menetapkan kriteria yang digunakan, yaitu :

1. Sampel adalah karyawan yang bekerja dikantor pusat.
2. Sampel tersebut adalah karyawan yang punya masa kerja lebih dari 1 tahun.

3.6 Penentuan Jumlah Sampel

Keseluruhan jumlah populasi adalah 55 orang, maka sesuai kriteria diatas peneliti mengambil jumlah sampel yang akan diteliti adalah 33 orang karyawan yang bekerja dikantor pusat KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri, dimana setiap unit sampel dalam penelitian ini dipastikan hanya mempunyai satu kali

kesempatan untuk mengisi kuesioner. Hal ini untuk menghindari terjadinya pengulangan dalam pengambilan data.

Tabel 3. 1
Jumlah Sampel Karyawan KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri

No	Jabatan	Jumlah
1	Simpan Pinjam	2
2	Unit Usaha Niaga	8
3	Unit Usaha Jasa	5
4	Unit Usaha Pengkreditan	2
5	Kasir	2
6	Satpam	4
7	Penampung Susu	4
8	Buruh Gudang	6
Jumlah		33

Sumber : KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri

3.7 Data dan Teknik pengumpulan

3.7.1 Data

Data merupakan hal ini yang aling dibutuhkan dalam penelitian menurut (Sugiyono, 2018:137) data berdasarkan sumbernya dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh dari menyebar kuesioner ke karyawan

KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder penelitian ini adalah data yang berkaitan dengan struktur organisasi, sejarah perusahaan, jumlah karyawan dan beberapa referensi berupa jurnal.

3.7.2 Teknik Pengumpulan

Data merupakan faktor penting dalam penelitian, untuk itu diperlukan teknik tertentu dalam pengumpulan data. Berikut ini ada beberapa teknik pengumpulan data penelitian menurut (Sugiyono, 2018:145), yaitu :

1. Observasi

Cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek penelitian serta melakukan pencatatan secara sistematis mengenai hal-hal yang diteliti.

2. Wawancara

Wawancara adalah suatu instrumen yang digunakan untuk menggali data secara lisan. Hal ini harus dilakukan secara mendalam agar bisa mendapatkan data yang valid dan detail. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan pimpinan SDM dan beberapa karyawan terkait permasalahan yang sedang diteliti, wawancara dilakukan secara langsung.

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila diketahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Teknik yang digunakan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap,

pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2018, p. 93). Dengan skala likert variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun butir-butir pertanyaan.

Tabel 3. 2
Alternatif Jawaban Responden

NO	Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Ragu – Ragu (RR)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: (Sugiyono, 2018:94)

4. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan cara mencari dan mengumpulkan dokumen pada lokasi penelitian, yang menjadi dokumen dalam penelitian ini adalah data mengenai latar belakang perusahaan dan data jumlah karyawan yang diteliti.

5. Pustaka/Literatur

Pustaka/literatur berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang terkait dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian.

3.8 Identifikasi Variabel

Variabel adalah segala sesuatu yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel bebas (*independent variabel*).

1. Variabel bebas

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (penyebab terjadinya perubahan variabel terikat) adalah Komensasi (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2)

2. Variabel terikat

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (yang dipengaruhi oleh variabel terikat) adalah Kepuasan Kerja (Y).

3.9 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel digunakan untuk memberikan pengukuran yang dilakukan dalam penelitian untuk mengukur variabel yang masih berbentuk konsep. Variabel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan teori yaitu kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja karyawan. Secara operasional variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3. 1 Definisi Operasional

Variabel	Indikator	Item	No. Bulir Kuisoner	Literatur
Kompensasi (X_1)	1. Gaji	Karyawan merasa cukup dengan gaji yang diterima.	1 – 2	(Wirawan, 2010)
		Karyawan menerima gaji sesuai dengan golongan/jabatan		
	2. Tunjangan	Karyawan merasa tunjangan yang diterima dengan tanggung jawab sepadan.	3 – 4	
		Karyawan mendapat tunjangan setiap hari raya		

Lanjutan

	3. Intensif	Karyawan menerima bonus yang sesuai.	5– 6	
		Karyawan menerima insentif sesuai dengan peraturan yang ada		
	4. Penghargaan	Karyawan menerima apresiasi berupa finansial atau non finansial.	7– 8	
		Karyawan diberi fasilitas lebih atas prestasi kerja yang dicapai		
Pengembangan Karir (X ₂)	5. Pendidikan	Latar belakang pendidikan	9 – 10	(Handoko, 2012)
		Wawasan pengetahuan		
	6. Pelatihan	Frekuensi pelatihan	11– 12	
		Keahlian tertentu		
	7. Pengalaman Kerja	Karyawan yang memiliki pengalaman kerja dapat meningkatkan jenjang karir	13– 15	
		Penguasaan pengetahuan		
Keterampilan dalam bekerja				
Kepuasan Kerja (Y)	8. Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan yang sesuai kemampuan	16 – 17	(Tannady, 2017)
		Pekerjaan yang secara mental menantang		
	9. Hubungan dengan atasan	Pengawasan yang diberikan pimpinan	18– 19	

Lanjutan

		Metode pengawasan yang diambil		
	10. Teman sekerja	Kepuasan hubungan kerja dengan rekan kerja	20– 21	
		Kepuasan hubungan kerja dengan atasan		
	11. Promosi	Karyawan diberi kesempatan untuk promosi jabatan	22 – 23	
		Cara pemilihan promosi		
	12. Gaji	Pimpinan memberikan gaji secara tepat waktu	24 – 25	
		Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan standart yang berlaku		

Sumber : Data Diolah, 2022

3.10 Teknis Analisis

3.10.1 Uji Intrumental

3.10.1.1 Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2016:52) menjelaskan bahwa “Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner”. Suatu kuesioner bisa dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Penelitian ini pengujian validitas menggunakan *person correlation* (nilai korelasi) dengan bantuan komputer menggunakan program *SPSS*. Pengukuran dilakukan dengan mengorelasikan skor butir pertanyaan dengan total skor variabel independen maupun variabel dependen. Pengujian ini menggunakan signifikansi

5% dengan kriteria pengujian.

- 1) Nilai signifikansi $< 0,05$ maka disimpulkan butir pertanyaan valid
- 2) Nilai signifikansi $> 0,05$ maka disimpulkan butir pertanyaan tidak valid

3.10.1.2 Uji Reliabilitas

(Ghozali, 2016:47) menjelaskan bahwa “Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk”. Kuesioner bisa dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, untuk menguji reliabilitas digunakan rumus *cronbach alpa*, butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan di reliabilitas dengan kriteria (Ghozali, 2016:48) sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *cronbach alpa* $> 0,7$ maka reliabilitas sangat baik
- 2) Jika nilai *cronbach alpa* $< 0,7$ maka reliabilitas baik
- 3) Jika nilai *cronbach alpa* $< 0,6$ maka tidak reliabel

3.10.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, agar dapat perkiraan maka dilakukan pengujian asumsi klasik. Adapun kriteria persyaratan asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu :

3.10.2.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan uji yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Nilai yang menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas

merupakan nilai *tolerance* $> 0,10$ dan *variance factor* (VIF) < 10 maka tidak akan terjadi multikolinearitas dan sebaliknya (Ghozali, 2016:106).

3.10.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas terjadi jika pada *scatterplot* titik-titik ada yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, menyebar kemudian menyempit), maka diindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134).

3.10.2.3 Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Apabila nilai residual tidak mengikuti distribusi normal maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2016:154). Uji normalitas non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) dilakukan dengan membuat hipotesis :

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai residual berdistribusi tidak normal.

3.10.2.4 Uji Linearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah spesifikasi yang digunakan sudah benar atau tidak (Ghozali, 2016:159). Dasar pengambilan keputusan dalam uji linieritas dapat dilakukan dengan cara, yaitu :

- 1) Jika nilai signifikan deviatiton from linearity $> 0,05$, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikan deviatiton from linearity $< 0,05$, maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dan variabel terikat.

3.10.3 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turun) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi atau dinaik turunkan nilainya (Sugiyono, 2018:153).

$$Y = a + b_1 X_1 + b X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat keuasan kerja

a = Bilangan konstanta

b_1 = Koefisien regresi variabel Kompensasi

b_2 = Koefisien regresi variabel Pengembangan Karir

X_1 = Variabel bebas kompensasi

X_2 = Variabel bebas engembangan karir

e = Standar eror atau variabel pengganggu

3.10.4 Koefisien Determinansi (R^2)

Koefisien determinan digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:98).

3.10.5 Uji Hipotesis

3.10.5.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:98). Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi 5%. Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria :

- 1) Jika nilai signifikansi $t < 0,05$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima.
- 2) Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak.

3.10.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016:98). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan sig F dengan probabilitas 0,05 ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikansi $F < 0,05$ maka secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikansi $F > 0,05$, maka secara simultan variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Perusahaan Koperasi Unit Desa (KUD) Karya Bhakti

Ngancar Kediri

Koperasi Unit Desa (KUD) Karya Bhakti Ngancar Kediri berawal dari koperasi pertanian dan Badan Usaha Unit Desa (BUUD). Pada tahun 1963 pemerintah memprakarsai pembentukan koperta di kalangan petani, tujuannya pada saat itu untuk memenuhi bahan makanan pokok, terutama padi. Mengikuti peraturan pemerintah pada saat itu terdapat empat tingkat koperta yaitu koperta tingkat pedesaan, koperta tingkat kabupaten dan koperta tingkat nasional.

Pada tahun 1973-1979 di kembangkan BUUD sebagai tindak lanjut koperta. BUUD (badan usaha unit desa) ini merupakan penggabungan antara koperasi pertanian dan koperasi desa yang ada dalam satu unit desa, kemudian lahirlah KUD (koperasi unit desa) menggantikan peran BUUD. Pada tahun 1971 peran koperasi di tingkatkan dengan pembentukan badan usaha unit desa sebagai lembaga menunjang program Bimas yang pola kerjanya di mantapkan oleh impresi nomer 4/1973 dan nomer 2/1978. Tepat pada hari ini koperasi yang ke 33 pada tanggal 12 juli 1980 induk KUD mendapatkan pengesahan sebagai badan hukum koperasi dari pemerintah dengan nomer : 8282

Berkat tekad yang bulat dan berdasarkan hasil rapat anggota, maka pada tanggal 28 Juni 1979 berdirilah Koperasi Unit Desa di Desa Ngancar dan resmi berbadan hukum sejak tanggal 11 Februari 1980 dengan No.4379/BH/II/80. Para

pendiri terdiri dari : bapak Sadikan, H. Kodar, H. Affandi, Susilo dan Narmo, sepakat untuk memberi nama “KARYA BHAKTI”. Pada awal tahun berdirinya koperasi, KUD Karya Bhakti mempunyai anggota kurang lebih 30 orang. Berkat keuletan, kerja keras dan semangat yang tinggi dari pengelolaanya, maka KUD Karya Bhakti mampu bertahan dan menunjukkan perkembangannya, sehingga pada akhir tahun 2018 anggota KUD Karya Bhakti dapat mencapai 1059 orang.

4.1.2 Visi dan Misi KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri

1. Visi

Menjadi yang sangat di butuhkan oleh semua pihak

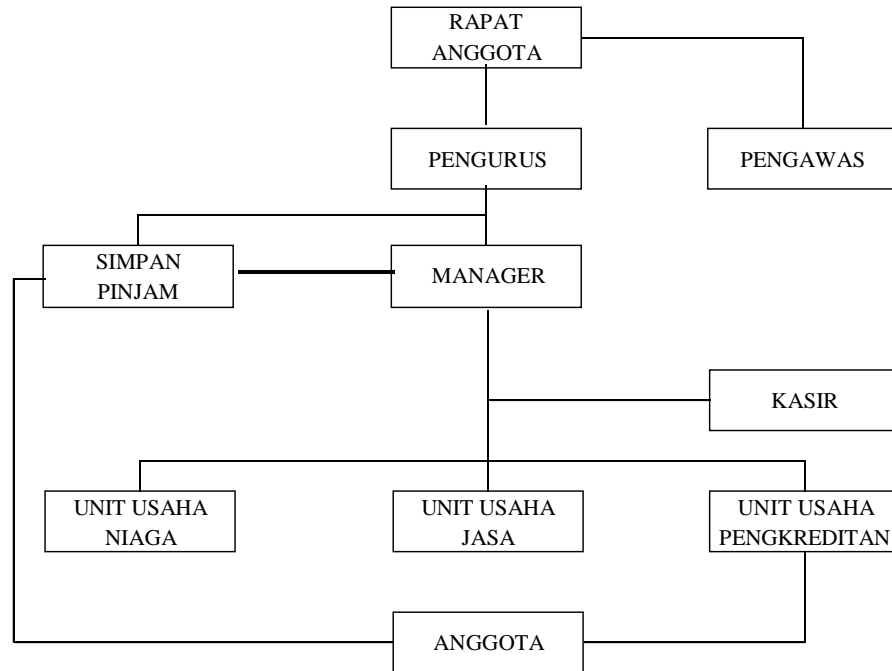
2. Misi

1. Kelola usaha dengan profesional
2. Melayani anggota/masyarakat dengan sepenuh hati
3. Inovasi tiada henti

4.1.3 Struktur Organisasi

Organisasi merupakan urat nadi dimana di dalamnya terdapat program kerja dan sarana-sarana yang akan di capai, serta cara-cara dalam mencapai suatu sasaran. KUD (Koperasi Unit Desa) Karya Bhakti Ngancar Kediri dalam menjalankan usahanya tergambar dalam alur bagian struktur organisasi sebagai berikut :

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi



Sumber : KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri

4.1.4 Tugas dan Wewenang

1. Rapat Anggota (RA)

Rapat anggota merupakan sarana menyampaikan kehendak atau aspirasi dari anggota dan berkuasa untuk menetapkan hal-hal mendasar yang menyangkut kehidupan koperasi baik dari segi kelembagaan maupun segi usahanya. Koperasi sebagai lembaga milik bersama, maka setiap anggota memiliki hak yang sama atas koperasi dan segala sesuatunya harus di dasarkan pada keputusann Rapat Anggota. Sesuai dengan AD atau ART Koperasi Unit Desa Karya Bhakti, anggota Koperasi Unis Desa Karya Bhakti adalah petani, peternak, pedagang dan karyawan Koperasi Unit Desa Karya Bhakti sebagai anggota luar biasa.

2. Pengurus

Pengurus di pilih oleh anggota koperasi dan berperan mewakili anggota dalam menjalankan kegiatan organisasi maupun usaha koperasi. Tugas dan wewenang pengurus sebagai berikut :

1. Mengelola organisasi koperasi
2. Membuat dan mengajukan rancangan program kerja serta rancangan RAPBK (Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Koperasi)
3. Menyelenggarakan Rapat Anggota

3. Pengawas

Pengawas sebagai salah satu perangkat organisasi koperasi di angkat oleh anggota dalam Rapat Anggota Tahunan sesuai pasal 38 UU No.25 Tahun 1992 tentang perkoprasian. Tugas dan wewenang pengawas yaitu :

1. Melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan kebijaksanaan pengurus dan pengelola koperasi.
2. Membuat laporan tertulis tentang hasil pengawasan
3. Memeriksa sewaktu-waktu tentang keuangan dengan membuat berita acara pemeriksaannya.
4. Mempertanggung jawabkan hasil pemeriksaannya pada RAT

4. Manager

Manager di pilih dan di angkat oleh pengurus untuk melakukan fungsi pengelolaan operasional usaha koperasi. Tugas dan wewenang manager yaitu :

1. Bertanggung jawab atas administrasi kegiatan usaha dan organisasi koperasi.

2. Mengembangkan dan mengelola usaha untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

5. Simpan Pinjam

Tugas dan wewenang dari simpan pinjam adalah :

1. Melaksanakan pengajuan kredit yang memberikan informasi tentang syarat pengajuan kredit dan melaksanakan survei lapang kelayakan kredit.
2. Membuat laporan hasil survei lapangan untuk melengkapi pengajuan persetujuan kredit calon nasabah atau anggota yang jatuh tempo.
3. Melaksanakan penagihan kenasabah atau anggota yang jatuh tempo atau menunggak.
4. Melaksanakan penerapan denda keterlambatan pembayaran angsuran pinjaman.
5. Membuat laporan setiap hasil tagihan tiap bulan dan melaporkan kendala-kendala yang terjadi berkaitan dengan kegiatan penagihan.

6. Kasir

Tugas dan wewenang dari kasir adalah :

1. Membuat bukti keluar masuknya uang yang ada di dalam koperasi
2. Bertanggung jawab atas keluar masuknya uang
3. Merekap transaksi keuangan harian
4. Bertanggung jawab membuat laporan harian

7. Unit Usaha Niaga

Tugas dan wewenang dari unit usaha niaga adalah :

1. Menampung susu sapi perah dari masyarakat

2. Menjalankan proses jual beli pakan ternak
3. Menjalankan segala kegiatan mengenai jual beli yang di lakukan pada swlayan.
4. Menghitung dan memeriksa persediaan barang dagang pada swlayan dan pakan ternak.
5. Mengawasi setiap pembeli yang sedang melakukan pengambilan barang.

8. Unit Usaha Jasa

Tugas dari unit usaha jasa adalah :

1. Menangani jasa atau pelayanan seperti angkutan barang dan penggilingan padi.
2. Membantu masyarakat dalam menampung pembayaran rekening listrik.

9. Unit Usaha Perkreditan

Menangani perkreditan bagi pedagang kecil didesa. Tugas dan wewenang pengurus sebagai berikut :

1. Mengajukan pinjaman dari pedangan kecil di desa
2. Mencairkan pinjaman yang di ajuka

4.1.5 Ketenaga Kerjaan Koperasi Unit Desa Karya Bhakti Ngancar Kediri

Pelaksanaan operasional dalam Koperasi Unit Desa Karya Bhakti Ngancar Kediri ini memperkerjakan 55 orang di kantor pusat. Berikut adalah data rinci tentang penempatan dalam Lembaga Koperasi Unit Desa Karya Bhakti Ngancar Kediri

Tabel 4. 1
Data Jumlah Karyawan

No.	Jabatan/Bagian	Jml
1	Manager	3
1	Simpan Pinjam	4
2	Unit Usaha Niaga	8
3	Unit Usaha Jasa	5
4	Unit Usaha Pengkreditan	5
5	Kasir	2
6	Satpam	4
7	Penampung Susu	11
8	Buruh Gudang	13
Jumlah Karyawan		55

Sumber : KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri

4.1.6 Jam Kerja Karyawan KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri

KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri juga mengatur jam kerja untuk karyawannya sebagai berikut :

Tabel 4. 2
Jam Kerja Karyawan

No	Hari	Jam Kerja
1	Senin – Kamis	08.00 – 14.00
2	Jum'at	08.00 – 11.30
3	Sabtu	08.00 – 13.00
Jam Kerja Khusus Satpam		
3	Senin – Minggu	08.00 – 16.00 16.00 – 00.00 00.00 – 08.00

Sumber : KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri

4.2 Pembahasan dan Hasil Penelitian

4.2.1 Data Identitas Responden

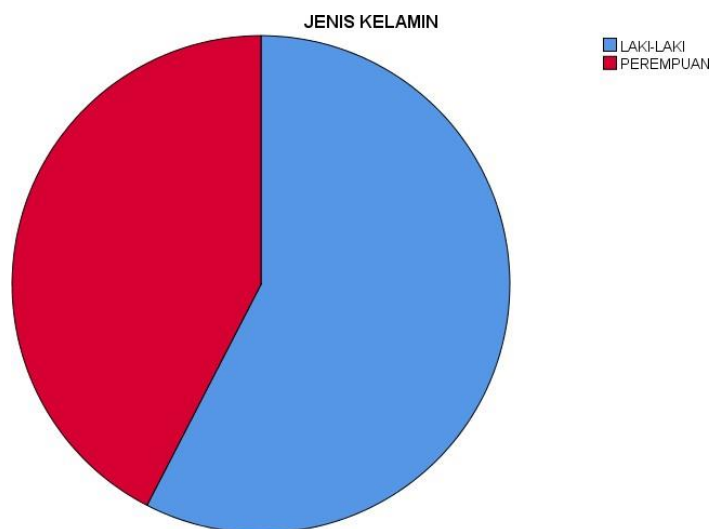
4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 3
Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
Laki-Laki	19	57,6 %
Perempuan	14	42,4 %
Total	33	100 %

(Sumber : Data Diolah 2022)

Gambar 4. 2
Berdasarkan Jenis Kelamin



(Sumber : Data Primer Diolah 2022)

Berdasarkan data tersebut dapat di jelaskan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 19 orang atau 57,6% dan jenis kelamin perempuan sebanyak 14 orang atau 42,4%. Hasil penelitian tersebut mendeskripsikan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini jenis kelamin laki-laki, karena karyawan

pekerjaan yang di lakukan lebih banyak berada di lapangan yang menuntut kerja keras, kemauan, kecekatan dan mampu menghadapi segala situasi.

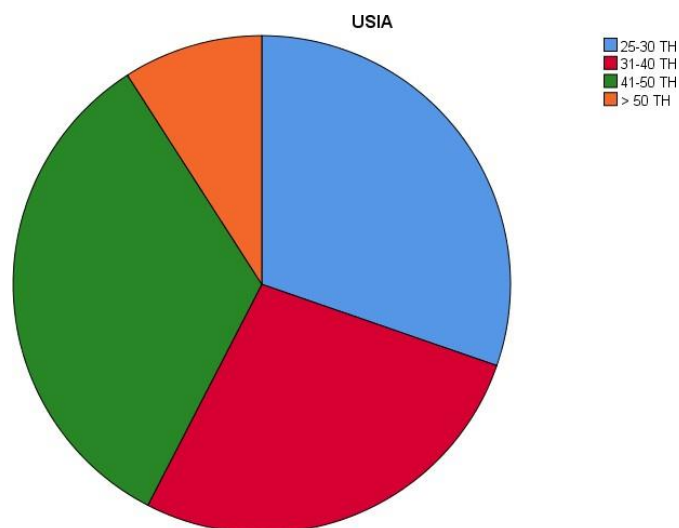
4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 4
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persen
tahun – 30 tahun	10	30,3 %
tahun – 40 tahun	9	27,3 %
tahun – 50 tahun	11	33,3 %
bih dari 51 tahun	3	9,1 %
Total	33	100 %

(Sumber : Data Diolah 2022)

Gambar 4. 3
Responden Berdasarkan Usia



(Sumber : Data Primer Diolah 2022)

Berdasarkan data di atas, dapat di jelaskan bahwa dalam penelitian ini yang memiliki usia antara 25-30 tahun berjumlah 10 orang atau 30,3%. Responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 9 orang atau 27,3%. Responden dengan usia

41-50 tahun sebanyak 11 orang atau 33,3%. Responden dengan usia lebih dari 51 tahun sebanyak 3 orang atau 9,1 %. Dapat di katakan responden dalam penelitian ini mayoritas di dominasi oleh karyawan yang berusia 41-50 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut lebih memiliki pengalaman, kompetensi yang tinggi dalam bekerja, kematangan berfikir dan emosional dalam mengambil keputusan cukup baik .

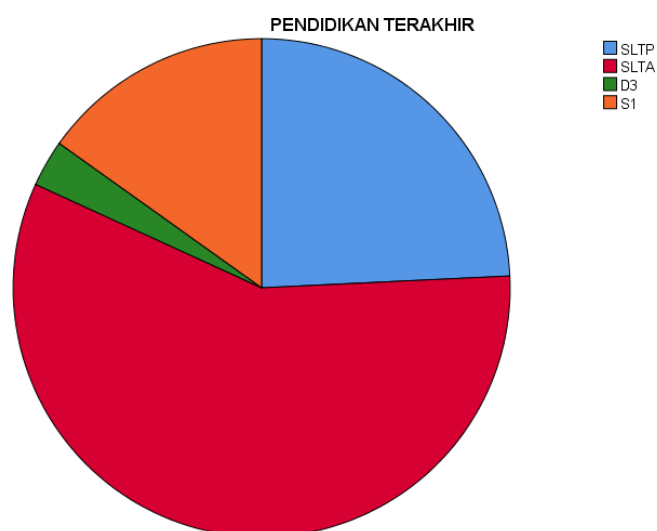
4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 5
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persen
SLTP	8	24,2 %
SLTA	19	57,6 %
D3	1	3,0 %
S1	5	15,2 %
Total	33	100 %

(Sumber : Data Diolah 2022)

Gambar 4. 4
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



(Sumber : Data Primer Diolah 2022)

Tingkat pendidikan terakhir SLTP sebanyak 8 orang atau 24,2%. Responden dengan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 19 orang atau 57,6%. Responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 1 orang atau 3,0%. Responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 5 orang atau 15,2%. Berdasarkan data tersebut bisa di simpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini di dominasi oleh karyawan dengan tingkat pendidikan terakhirnya SLTA. Dengan demikian para karyawan di anggap sudah dewasa untuk bisa menyelesaikan pekerjaan yang di berikan.

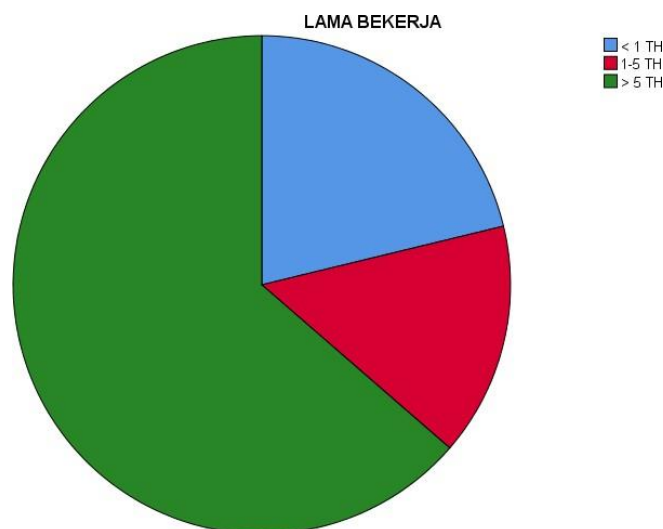
4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Tabel 4. 6
Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Lamanya Bekerja	Jumlah	Persen
<1 tahun	7	21,2 %
1 – 5 tahun	5	15,2 %
>5 tahun	21	63,6 %
Total	33	100 %

(Sumber : Data Diolah 2022)

Gambar 4. 5
Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja



(Sumber : Data Primer Diolah 2022)

Berdasarkan data di atas bisa dijelaskan bahwa responden dalam penelitian ini yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 7 orang atau 21,2%. Responden dengan masa kerja 1 sampai 5 tahun sebanyak 5 orang atau 15,2%. Responden dengan masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 21 orang atau 63,6 %. Dapat di simpulkan bahwa responden dalam penelitian ini di dominasi oleh karyawan dengan masa kerja lebih dari 5 tahun. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja memiliki pengalaman juga membuktikan bahwa selama ini para karyawan dalam bekerja di perusahaan telah memiliki masa kerja yang lama.

4.2.2 Data Deskripsi Hasil Sebaran Kuesioner

Sub bab ini akan menjelaskan hasil kajian peneliti dari aspek penyebaran kuesioner yang telah di lakukan di lokasi penelitian. Pernyataan terdiri dari kompensasi 8 item, pengembangan karir 7 item dan kepuasan kerja 10 item. Dari analisis ini bisa di ketahui berapa rata-rata keseluruhan. Penentuan kelas atas pernyataan responden terhadap variable penelitian adalah Nilai terendah = 1, nilai tertinggi = 5, interval kelas = $(5-1)/5 = 0,8$, sehingga sebaran kelasnya menjadi :

Tabel 4. 7
Interval Kelas

No.	Jumlah	Keterangan
1	0,8 – 1,6	Sangat Rendah / Sangat Tidak Baik
2	1,7 – 2,5	Rendah / Tidak Baik
3	2,6 – 3,4	Cukup Baik / Ragu-Ragu
4	3,5 – 4,3	Tinggi / Baik
5	4,4 – 5	Sangat Tinggi / Sangat Baik

(Sumber : Data Primer Diolah 2022)

4.2.2.1 Data Hasil Sebaran Kuesioner Variabel Kompensasi (X1)

Hasil data sebaran kuesioner tersebut akan di bahas secara deskriptif

sebagai berikut :

Tabel 4. 8
Deskripsi Sebaran Data Kuesioner Kompensasi (X1)

Item X1	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		Rata- rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X _{1.1}	2	6,1%	1	3,0%	12	36,4%	12	36,4%	6	18,2%	3,57
X _{1.2}	1	3,0%	2	6,1%	15	45,5%	12	36,4%	3	9,1%	3,42
X _{1.3}	0	0,0%	1	3,0%	5	15,2%	19	57,6%	8	24,2%	4,03
X _{1.4}	0	0,0%	0	0,0%	7	21,2%	17	51,5%	9	27,3%	4,06
X _{1.5}	2	6,1%	4	12,1%	11	33,3%	11	33,3%	5	15,2%	3,39
X _{1.6}	0	0,0%	1	3,0%	5	15,2%	17	51,5%	10	30,3%	4,09
X _{1.7}	0	0,0%	2	6,1%	6	18,2%	17	51,5%	8	24,2%	3,94
X _{1.8}	0	0,0%	2	6,1%	7	21,2%	21	63,6%	3	9,1%	3,76
Rata-rata											3,27

(Sumber : Data Diolah 2022)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, bisa di jelaskan deskripsi hasil penyebaran kuesioner sebagai berikut :

1. Item pernyataan pertama mendapatkan frekuensi jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 2 atau 6,1 responden, frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 1 atau 3,0 responden, frekuensi jawaban ragu-ragu (RR) sebanyak 12 atau 36,4 responden, frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 12 atau 36,4 responden dan frekuensi jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 6 atau 18,2 responden. Dengan rata-rata pada item ini sebesar 3,75 yang berarti responden memiliki persepsi baik, yang artinya karyawan mendapat gaji yang mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari dan tidak merasa keberatan, karena gaji yang diterima karyawan standar UMR.

2. Item pernyataan kedua mendapatkan frekuensi jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 5 atau 3,0 responden, frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 2 atau 6,1 responden, frekuensi jawaban ragu-ragu (RR) sebanyak 15 atau 45,5 responden, frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 12 atau 36,4 responden dan frekuensi jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 3 atau 9,1 responden. Dengan rata-rata pada item ini sebesar 3,28 yang berarti responden memiliki persepsi cukup baik, yang artinya karyawan mendapat gaji sesuai dengan golongan/jabatan, karyawan merasa adil akan pembagian gaji tersebut dan tidak menemukan kejanggalan.
3. Item pernyataan ketiga mendapatkan frekuensi jawaban ragu-ragu (TS) sebanyak 1 atau 3,0 responden, frekuensi jawaban setuju (RR) sebanyak 5 atau 15,2 responden dan frekuensi jawaban sangat setuju (S) sebanyak 19 atau 57,6 responden. Dengan rata-rata pada item ini sebesar 4,03 yang berarti responden memiliki persepsi baik, yang artinya karyawan menerima tunjangan sesuai dengan posisi di berikan perusahaan, karena karyawan sudah merasa tunjangan yang di berikan sudah cukup sesuai dengan posisi mereka, tidak lebih dan tidak kurang.
4. Item pernyataan keempat mendapatkan frekuensi jawaban tidak setuju (RR) sebanyak 7 atau 21,2 responden, frekuensi jawaban ragu-ragu (S) sebanyak 17 atau 51,5 responden, frekuensi jawaban setuju (SS) sebanyak 9 atau 27,3 responden. Dengan rata-rata pada item ini sebesar 4,06 yang berarti responden memiliki persepsi baik, yang artinya karyawan mendapatkan tunjangan setiap

hari raya, karena setiap hari raya karyawan akan mendapatkan THR yang sesuai.

5. Item pernyataan kelima mendapatkan frekuensi jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 2 atau 6,1 responden, frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 4 atau 12,1 responden, frekuensi jawaban ragu-ragu (RR) sebanyak 11 atau 33,3 responden, frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 11 atau 33,3 responden dan frekuensi jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 5 atau 15,2 responden. Dengan rata-rata pada item ini sebesar 3,94 yang berarti responden memiliki persepsi baik, yang artinya karyawan mendapat bonus secara adil dari perusahaan, karena ketika karyawan menjalankan lembur atau dinas luar, perusahaan akan menjamin kebutuhan tersebut.
6. Item pernyataan keenam mendapatkan frekuensi jawaban ragu-ragu (TS) sebanyak 1 atau 3,0 responden, frekuensi jawaban setuju (RR) sebanyak 5 atau 15,2 responden dan frekuensi jawaban sangat setuju (S) sebanyak 15 atau 51,5 responden (SS) sebanyak 10 atau 30,3 responden. Dengan rata-rata pada item ini sebesar 4,09 yang berarti responden memiliki persepsi sangat baik, yang artinya karyawan mendapat insentif sesuai dengan peraturan perusahaan, karena perusahaan akan memberikan bonus kepada karyawan yang telah menyelesaikan tugas secara individu maupun tim.
7. Item pernyataan ketujuh mendapatkan frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 2 atau 6,1 responden, frekuensi jawaban ragu-ragu (RR) sebanyak 6 atau 18,2 responden, frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 17 atau 51,5 responden dan frekuensi jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 8 atau 24,2

responden. Dengan rata-rata pada item ini sebesar 3,94 yang berarti responden memiliki persepsi baik, yang artinya karyawan mendapatkan fasilitas yang mendukung juga lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, karena pada saat jam kerja rekan sesama kerja akan menghargai satu sama lain.

8. Item pernyataan kedelapan mendapatkan frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 2 atau 6,1 responden, frekuensi jawaban ragu-ragu (RR) sebanyak 7 atau 21,2 responden, frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 21 atau 63,6 responden dan frekuensi jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 3 atau 9,1 responden. Dengan rata-rata pada item ini sebesar 3,76 yang berarti responden memiliki persepsi baik, yang artinya karyawan bisa mendapat fasilitas lebih atas prestasi yang di capai, karena karyawan yang berprestasi akan mendapatkan nilai plus serta tunjangan yang lebih.

Adapun rata-rata jawaban item tertinggi terdapat pada pernyataan 6 (4,09), terdapat pada indikator intensif. Rata-rata jawaban item terendah terdapat pada pernyataan 5 (3,39), terdapat pada indikator bonus. Secara keseluruhan data bisa di simpulkan bahwa rata-rata seluruh item pernyataan variabel kompensasi (X_1) sebesar 3,27 yang artinya persepsi responden terhadap seluruh pertanyaan tersebut masuk dalam katagori baik, dengan indikator gaji, tunjangan, insentif dan penghargaan.

4.2.2.2 Data Hasil Sebaran Kuesioner Variabel Pengembangan Karir (X2)

Tabel 4. 9
Deskripsi Sebaran Data Kuesioner Pengembangan Karir (X2)

Item X2	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		Rata- rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	3	9,1%	8	24,4%	7	21,2%	11	33,3%	4	14,1%	3,15
X2.2	0	0,0%	12	6,1%	12	36,4%	19	57,6%	0	0,0%	3,51
X2.3	3	9,1%	9	27,3%	6	18,2%	10	30,3%	5	15,2%	3,15
X2.4	3	9,1%	10	30,3%	5	15,2%	11	33,3%	4	12,1%	3,09
X2.5	0	0,0%	3	9,1%	9	27,3%	15	45,5%	6	18,2%	3,73
X2.6	0	0,0%	1	3,0%	10	30,3%	17	51,6%	5	15,2%	3,79
X2.7	3	9,1%	10	30,3%	6	18,2%	9	27,3%	5	15,2%	3,09
Rata-rata											3,35

(Sumber : Data Diolah 2022)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, bisa di jelaskan deskripsi hasil penyebaran kuesioner sebagai berikut :

1. Item pernyataan pertama mendapatkan frekuensi jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 3 atau 9,1 responden, frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 8 atau 24,4 responden, frekuensi jawaban ragu-ragu (RR) sebanyak 7 atau 21,2 responden, frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 11 atau 33,3 responden dan frekuensi jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 4 atau 12,2 responden. Dengan rata-rata pada item ini sebesar 3,15 yang berarti responden memiliki persepsi cukup baik, yang artinya karyawan merasa bahwa latar belakang pendidikan yang di miliki cukup untuk mengembangkan karir di KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri, karena akan membatu untuk penempatan karyawan agar sesuai dengan posisi yang akan ditempati.
2. Item pernyataan kedua mendapatkan frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 2 atau 6,1 responden, frekuensi jawaban ragu-ragu (RR) sebanyak 12

atau 36,4 responden, frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 19 atau 57,6 responden. Dengan rata-rata pada item ini sebesar 3,51 yang berarti responden memiliki persepsi cukup baik, yang artinya karyawan merasa bahwa wawasan terhadap pendidikan yang di miliki cukup untuk mengembangkan karir di KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri, karena karyawan mampu memecahkan masalah yang terjadi dengan cara bermusyawarah dengan yang bersangkutan dan mampu menyelesaikan setiap tugas yang di berikan.

3. Item pernyataan ketiga mendapatkan frekuensi jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 3 atau 9,1 responden, frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 9 atau 27,3 responden, frekuensi jawaban ragu-ragu (RR) sebanyak 6 atau 18,2 responden, frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 10 atau 30,3 responden dan frekuensi jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 5 atau 15,2 responden. Dengan rata-rata pada item ini sebesar 3,15 yang berarti responden memiliki persepsi cukup baik, yang artinya karyawan merasa perusahaan selalu memberikan pelatihan rutin, karena dalam beberapa hal perusahaan akan mengadakan latihan untuk melatih dan mengasah skil yang dimiliki karyawan.
4. Item pernyataan keempat mendapatkan frekuensi jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 3 atau 9,1 responden, frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 10 atau 30,3 responden, frekuensi jawaban ragu-ragu (RR) sebanyak 5 atau 15,2 responden, frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 11 atau 33,3 responden dan frekuensi jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 4 atau 12,1 responden. Dengan rata-rata pada item ini sebesar 3,09 yang berarti responden memiliki persepsi cukup baik, yang artinya dengan adanya pelatihan yang di

berikan karyawan mendapatkan keahlian tertentu yang dapat membantu dalam bekerja, karyawan merasa terbantu karena mendapatkan hal yang baru.

5. Item pernyataan kelima mendapatkan frekuensi jawaban sangat tidak setuju (TS) sebanyak 3 atau 9,1 responden, frekuensi jawaban tidak setuju (RR) sebanyak 9 atau 27,3 responden, frekuensi jawaban ragu-ragu (S) sebanyak 15 atau 45,5 responden dan frekuensi jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 6 atau 18,2 responden. Dengan rata-rata pada item ini sebesar 3,73 yang berarti responden memiliki persepsi baik, yang artinya karyawan memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk menjalani pekerjaan, karena sebelumnya karyawan memiliki pengalan dan beberapa pengetahuan baru yang diberikan perusahaan.
6. Item pernyataan keenam mendapatkan frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 1 atau 3,0 responden, frekuensi jawaban ragu-ragu (RR) sebanyak 10 atau 30,3 responden, frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 17 atau 51,5 responden dan frekuensi jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 5 atau 15,2 responden. Dengan rata-rata pada item ini sebesar 3,79 yang berarti responden memiliki persepsi baik, yang artinya karyawan memiliki penguasaan pengetahuan yang luas mengenai pengembangan karir dan profesi karena karyawan mendapat pelatihan dari perusahaan.
7. Item pernyataan ketujuh mendapatkan frekuensi jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 3 atau 9,1 responden, frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 10 atau 30,3 responden, frekuensi jawaban ragu-ragu (RR) sebanyak 6 atau 18,2 responden, frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 9 atau 27,3

responden dan frekuensi jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 5 atau 15,2 responden. Dengan rata-rata pada item ini sebesar 3,09 yang berarti responden memiliki persepsi baik, yang artinya karyawan memiliki keterampilan yang dapat menunjang karir, karena karyawan memiliki nilai plus dalam dirinya dan yang di dapat dari perusahaan.

Adapun rata-rata jawaban item tertinggi terdapat pada pernyataan 2 (3,51), terdapat pada indikator latar belakang pendidikan. Rata-rata jawaban item terendah terdapat pada pernyataan 7 (3,09), terdapat pada indikator pengalaman kerja. Secara keseluruhan data bisa di simpulkan bahwa rata-rata seluruh item pernyataan variabel pengembangan karir (X_2) sebesar 3,35 yang artinya persepsi responden terhadap seluruh pertanyaan tersebut masuk dalam katagori baik, dengan indikator pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja.

4.2.2.3 Data Hasil Sebaran Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 4. 10
Deskripsi Sebaran Data Kuesioner Kepuasan Kerja (Y)

Item Y	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y ₁	2	6,1%	6	18,2%	6	18,2%	13	39,4%	6	18,2%	3,45
Y ₂	6	18,2%	4	12,1%	7	21,2%	11	33,3%	5	15,2%	3,15
Y ₃	3	9,1%	7	21,2%	7	21,2%	16	48,5%	0	0,0%	3,09
Y ₄	4	12,1%	8	24,2%	6	18,2%	13	18,2%	2	6,1%	3,03
Y ₅	2	6,1%	6	18,2%	7	21,2%	12	36,4%	6	18,2%	3,42
Y ₆	6	18,2%	4	12,1%	7	21,2%	13	39,4%	3	9,1%	3,09
Y ₇	3	9,1%	4	12,1%	7	21,2	17	51,5%	2	6,1%	3,33
Y ₈	3	9,1%	7	21,2%	7	21,1%	16	48,5%	0	0,0%	3,09
Y ₉	2	6,1%	5	15,2%	7	21,2%	19	57,6%	0	0,0%	3,30
Y ₁₀	2	6,1%	5	15,2%	7	21,2%	17	51,5%	2	6,1%	3,36
Rata-rata											3,22

(Sumber : Data Diolah 2022)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, bisa di jelaskan deskripsi hasil penyebaran kuesioner sebagai berikut :

1. Item pernyataan pertama mendapatkan frekuensi jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 2 atau 6,1 responden, frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 6 atau 18,2 responden, frekuensi jawaban ragu-ragu (RR) sebanyak 6 atau 18,2 responden, frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 13 atau 39,4 responden dan frekuensi jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 6 atau 18,2responden. Dengan rata-rata pada item ini sebesar 3,45 yang berarti responden memiliki persepsi cukup baik, yang artinya karyawan melakukan pekerjaan sudah sesuai dengan kemampuan, karena karyawan tidak merasa terbebani dan sudah sesuai tupoksinya masing – masing.
2. Item pernyataan kedua mendapatkan frekuensi jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 6 atau 18,2 responden, frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 4 atau 12,1 responden, frekuensi jawaban ragu-ragu (RR) sebanyak 7 atau 21,2 responden, frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 11 atau 33,3 responden dan frekuensi jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 5 atau 15,2 responden. Dengan rata-rata pada item ini sebesar 3,15 yang berarti responden memiliki persepsi cukup baik, yang artinya karyawan merasa senang di beri pekerjaan yang menantang karena mampu memberikan hal baru.
3. Item pernyataan ketiga mendapatkan frekuensi jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 3 atau 9,1 responden, frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 7 atau 21,2 responden, frekuensi jawaban ragu-ragu (RR) sebanyak 7 atau 21,2 responden dan frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 16 atau 48,5

responden. Dengan rata-rata pada item ini sebesar 3,09 yang berarti responden memiliki persepsi cukup baik, yang artinya pimpinan memberikan pengawasan yang baik, karena perusahaan sudah menjamin keamanan setiap karyawan.

4. Item pernyataan keempat mendapatkan frekuensi jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 4 atau 12,1 responden, frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 8 atau 24,2 responden, frekuensi jawaban ragu-ragu (RR) sebanyak 6 atau 18,2 responden, frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 13 atau 39,4 responden dan frekuensi jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 2 atau 6,1 responden. Dengan rata-rata pada item ini sebesar 3,03 yang berarti responden memiliki persepsi cukup baik, yang artinya metode pengawasan yang dilakukan pimpinan sudah sesuai, karena karyawan merasa aman dan nyaman berada di kantor.
5. Item pernyataan kelima mendapatkan frekuensi jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 2 atau 6,1 responden, frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 6 atau 18,2 responden, frekuensi jawaban ragu-ragu (RR) sebanyak 7 atau 21,2 responden, frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 12 atau 36,4 responden dan frekuensi jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 6 atau 18,2 responden. Dengan rata-rata pada item ini sebesar 3,42 yang berarti responden memiliki persepsi sangat baik, yang artinya rekan kerja bisa menciptakan suasana kerja yang humoris, karena pada jam istirahat para karyawan suka bercanda bersama dan bertukar cerita.
6. Item pernyataan keenam mendapatkan frekuensi jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 6 atau 18,2 responden, frekuensi jawaban tidak setuju (TS)

sebanyak 4 atau 12,1 responden, frekuensi jawaban ragu-ragu (RR) sebanyak 7 atau 21,2 responden, frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 13 atau 39,4 responden dan frekuensi jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 3 atau 9,1 responden. Dengan rata-rata pada item ini sebesar 3,09 yang berarti responden memiliki persepsi cukup baik, yang artinya atasan mampu menciptakan suasana lingkungan kerja yang positif, karena sesama rekan kerja saling mengingatkan dalam segala hal.

7. Item pernyataan ketujuh mendapatkan frekuensi jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 3 atau 9,1 responden, frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 4 atau 12,1 responden, frekuensi jawaban ragu-ragu (RR) sebanyak 7 atau 21,2 responden, frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 17 atau 51,5 responden dan frekuensi jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 2 atau 6,1 responden. Dengan rata-rata pada item ini sebesar 3,30 yang berarti responden memiliki persepsi cukup baik, yang artinya karyawan mendapat kesempatan promosi jabatan, karena setiap karyawan yang memenuhi kriteria dengan posisi kosong, dapat mengisi posisi tersebut.
8. Item pernyataan kedelapan mendapatkan frekuensi jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 3 atau 9,1 responden, frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 7 atau 21,2 responden, frekuensi jawaban ragu-ragu (RR) sebanyak 7 atau 21,2 responden dan frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 16 atau 48,5 responden. Dengan rata-rata pada item ini sebesar 3,09 yang berarti responden memiliki persepsi cukup baik, yang artinya karyawan menerima pemahaman

terkait prosedur promosi jabatan, karena atasan akan menjelaskan secara jelas kepada karyawan.

9. Item pernyataan kesembilan mendapatkan frekuensi jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 2 atau 6,1 responden, frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 5 atau 15,2 responden, frekuensi jawaban ragu-ragu (RR) sebanyak 7 atau 21,2 responden dan frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 19 atau 57,6 responden. Dengan rata-rata pada item ini sebesar 3,30 yang berarti responden memiliki persepsi baik, yang artinya karyawan menerima gaji secara tepat waktu, karena karyawan tidak pernah mengalami keterlambatan dalam gaji.
10. Item pernyataan kesepuluh mendapatkan frekuensi jawaban sangat tidak setuju (STS) sebanyak 2 atau 6,1 responden, frekuensi jawaban tidak setuju (TS) sebanyak 5 atau 15,2 responden, frekuensi jawaban ragu-ragu (RR) sebanyak 7 atau 21,2 responden, frekuensi jawaban setuju (S) sebanyak 17 atau 51,5 responden dan frekuensi jawaban sangat setuju (SS) sebanyak 2 atau 6,1 responden. Dengan rata-rata pada item ini sebesar 3,36 yang berarti responden memiliki persepsi baik, yang artinya karyawan menerima gaji sesuai dengan standart perusahaan, karena atasan tidak pernah menambah atau mengurangi gaji karyawan tanpa sebab yang jelas.

Adapun rata-rata jawaban item tertinggi terdapat pada pernyataan 1 (3,45), terdapat pada indikator pekerjaan itu sendiri. Rata-rata jawaban item terendah terdapat pada pernyataan 4 (3,03), terdapat pada indikator hubungan dengan atasan. Secara keseluruhan data bisa di simpulkan bahwa rata-rata seluruh item pernyataan variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 3,22 yang artinya persepsi

responden terhadap seluruh pertanyaan tersebut masuk dalam katagori baik, dengan indikator pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, teman sekerja, promosi dan gaji.

4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

4.2.3.1 Uji Validitas

Tabel 4. 11
Hasil Uji Validitas Keseluruhan Item Kuesioner

Variabel	Item Pertanyaan	Signifikan r hitung	Ketentuan Signifikan	Kesimpulan
Kompensasi (X ₁)	Item 1 – Total X ₁	0,000	Signifikasi <0,05	Dinyatakan Valid
	Item 2 – Total X ₁	0,026		Dinyatakan Valid
	Item 3 – Total X ₁	0,001		Dinyatakan Valid
	Item 4 – Total X ₁	0,012		Dinyatakan Valid
	Item 5 – Total X ₁	0,000		Dinyatakan Valid
	Item 6 – Total X ₁	0,002		Dinyatakan Valid
	Item 7 – Total X ₁	0,001		Dinyatakan Valid
	Item 8 – Total X ₁	0,044		Dinyatakan Valid
Pengembangan Karir (X ₂)	Item 1 – Total X ₂	0,000	Signifikasi <0,05	Dinyatakan Valid
	Item 2 – Total X ₂	0,040		Dinyatakan Valid
	Item 3 – Total X ₂	0,000		Dinyatakan Valid
	Item 4 – Total X ₂	0,001		Dinyatakan Valid
	Item 5 – Total X ₂	0,048		Dinyatakan Valid
	Item 6 – Total X ₂	0,046		Dinyatakan Valid
	Item 7 – Total X ₂	0,000		Dinyatakan Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Item 1 – Total Y	0,003	Signifikasi <0,05	Dinyatakan Valid
	Item 2 – Total Y	0,001		Dinyatakan Valid
	Item 3 – Total Y	0,002		Dinyatakan Valid
	Item 4 – Total Y	0,047		Dinyatakan Valid
	Item 5 – Total Y	0,005		Dinyatakan Valid
	Item 6 – Total Y	0,001		Dinyatakan Valid
	Item 7 – Total Y	0,000		Dinyatakan Valid
	Item 8 – Total Y	0,002		Dinyatakan Valid
	Item 9 – Total Y	0,001		Dinyatakan Valid
	Item 10 – Total Y	0,000		Dinyatakan Valid

(Sumber : Data Diolah 2022)

Sesuai dengan tabel 4.12 di atas, bisa di jelaskan bahwa item-item pernyataan dari variabel Kompensasi (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y) secara keseluruhan mempunyai nilai signifikan r hitung yang berada dibawah nilai ketentuan sig. 0,05. Di simpulkan bahwa secara uji validitas keseluruhan item butir pernyataan kuesioner di nyatakan valid dan layak untuk di lakukan pengamatan lebih lanjut.

4.2.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas di tentukan dengan melihat nilai *cronbach's alpha* jika lebih dari 0,60 maka di katakan reliabel. Adapun hasil uji reliabel instrumen sebagai berikut :

Tabel 4. 12
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Kriteria	Kesimpulan
1	Kompensasi (X_1)	0,617	Diatas	Reliabel
2	Pengembangan Karir (X_2)	0,690	ketentuan 0,60	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Y)	0,690		Reliabel

(Sumber : Data Diolah 2022)

Sesuai tabel 4.13 di atas, bisa di simpulkan mengenai uji reliabilitas antar variabel. Hasil uji reliabilitas item pernyataan variabel Kompensasi (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Kepuasan Kerja (Y) seluruhnya berada di atas ketentuan 0,60. Secara keseluruhan dapat di katakan bahwa item pernyataan pada masing-masing variabel bebas dan variabel terikat di simpulkan reliabel dan memiliki kehandalan dalam penelitian ini.

4.2. Hasil Uji Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas di deteksi dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* $> 0,10$, maka menunjukkan adanya multikolinieritas dan sebaliknya apabila nilai *tolerance* < 10 maka tidak akan terjadi multikolinieritas.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Penelitian	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kompensasi (X1)	0,695	1,418	Bebas Multikolinieritas
Pengembangan Karir (X2)	0,695	1,418	Bebas Multikolinieritas

(Sumber : Data Diolah 2022)

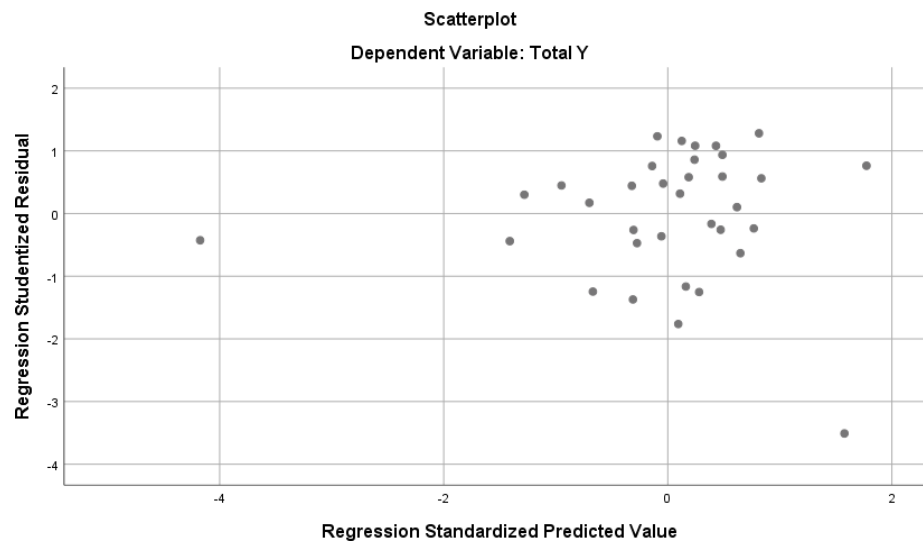
Berdasarkan tabel 4.14 di atas, bisa di ambil kesimpulan bahwa nilai *tolerance* variabel independen yang meliputi Kompensasi (X₁) sebesar 0,695 dan Pengembangan Karir (X₂) sebesar 0,695 masing-masing variabel memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$. Sedangkan nilai VIF Kompensasi (X₁) sebesar 1,418 dan Pengembangan Karir (X₂) sebesar 1,418 untuk seluruh variabel < 10 . Secara keseluruhan data sebaran kuesioner dapat di katakan bebas asumsi multikolinieritas.

4.2.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas di uji menggunakan *Scatter Plot* dengan mengambil keputusan jika variabel independen signifikan secara statistika mempengaruhi variabel dependen/ jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas

dan di bawah angka 0 sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134).

Gambar 4. 6
Hasil Uji Heteroskedatisitas



Bisa di jelaskan bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata di atas dan di bawah garis 0, serta tidak membentuk pola tertentu sehingga bisa di simpulkan bahwa pada uji regresi tidak terdapat masalah heteroskedasititas.

4.2.4.3 Uji Normalitas

Uji normalitas ini dapat juga di lakukan dengan melihat pada grafik distribusi normal serta dengan melakukan pengujian kolmogorov smirnov test dengan kriteria jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data residual berdistribusi normal dan jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data residual berdistribusi tidak normal.

Tabel 4. 14
Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Nilai Signifikan	Ketentuan	Keputusan
1	Kompensasi (X1)	0,064	Berada di atas nilai signifikan 0,05	Berdistribusi Normal
2	Pengembangan Karir (X2)	0,200		Berdistribusi Normal
3	Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,200		Berdistribusi Normal

(Sumber : Data Diolah 2022)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, maka bisa di jelaskan bahwa nilai Asymp.Sig.Kolomogorow-Smirnov variabel Kompensasi (X₁) sebesar 0,064. Nilai Asymp.Sig variabel Pengembangan Karir (X₂) sebesar 0,200 dan nilai Asymp.Sig Kepuasan Kerja karyawan (Y) sebesar 0,200. Secara keseluruhan bisa di simpulkan bahwa masing-masing variabel penelitian ini berdistribusi normal.

4.2.4.4 Uji Linearitas

Uji linearitas persyaratan penggunaan analisis dan korelasi. Jika nilai *Deviation of Linearity sig.* > 0,05 maka variabel memiliki hubungan yang linear. Jika nilai *Deviation of Linearity sig.* < 0,05 maka variabel memiliki hubungan yang tidak linear.

Tabel 4. 15
Hasil Uji Linearitas

No	Variabel	Nilai Signifikan	Ketentuan	Keputusan
1	Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	0,418	> signifikan 0,05	Memiliki hubungan yang linear
2	Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja	0,517		Memiliki hubungan yang linear

(Sumber : Data Diolah 2022)

Sesuai tabel 4.16 di atas bisa di simpulkan bahwa signifikansi hubungan antara variabel Kompensasi sebesar 0,418 berada $> 0,05$. Signifikansi hubungan variabel Pengembangan Karir sebesar 0,517 berada $> 0,05$. Maka bisa di simpulkan bahwa secara keseluruhan uji linearitas antara variabel bebas dengan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

4.2.5 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 16
Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel	B	t hitung	Sig-t	Keterangan
Kompensasi	0,628	3,282	0,003	Ha diterima
Pengembangan Karir	0,529	2,624	0,013	Ha diterima
Konstanta (a)				0,827
Nilai R				0,743
Nilai R²				0,553
F_{hitung}				19,157
Sig. F				0,000

(Sumber : Data Diolah 2022)

Berdasarkan hasil perhitungan yang tersaji bisa di peroleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0,827 + 0,628X_1 + 0,529X_2$$

Bisa di jelaskan mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 0,827 bisa di artikan bahwa variabel bebas yang meliputi kompensasi dan pengembangan karir mengalami peningkatan 1 satuan, maka besarnya kepuasan kerja sebesar 0,827.

2. Regresi kompensasi (b_1)= 0,0628 (X_1) bisa di artikan bahwa jika kompensasi bisa meningkat 1 satuan maka variabel kepuasan kerja akan mengalami kenaikan 0,628 satuan.
3. Regresi pengembangan karir (b_2)= 0,529 (X_2) bisa di artikan bahwa jika pengembangan karir bisa meningkat 1 satuan maka variabel kepuasan kerja akan mengalami kenaikan 0,529 satuan.

4.2.6 Hasil Pengujian Koefisien Determinan

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.17 di atas, maka di peroleh koefisien determinan (R^2) sebesar 0,553. Hal ini bisa di artikan bahwa keberadaan variabel kompensasi dan pengembangan karir mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 0,553% yang sisanya 44,7% di pengaruhi oleh faktor lain.

4.2.7 Hasil Pengujian Hipotesis

4.2.7.1 Hasil Uji t

Pengujian ini di lakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun ketentuan penerimaan atau penolakan apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis alternatif (H_a) di terima dan hipotesis operasional (H_o) di tolak, hal ini bisa di artikan bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis operasional (H_o) di terima dan hipotesis alternatif (H_a) di tolak, uji ini bisa di lakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} atau dengan melihat nilai signifikansi pada masing-masing t_{hitung} . t_{tabel} ($df=n-k=33-3=30$) dengan signifikansi 0,05 di peroleh nilai t_{tabel} sebesar 2,042.

Tabel 4. 17
Hasil Uji t

No	Variabel	T	Sig.
1	Kompensasi	3,282	0,003
2	Pengembangan Karir	2,624	0,013

(Sumber : Data Diolah 2022)

Berdasarkan data di atas, bisa di jelaskan secara parsial pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut :

1. Uji t Variabel Kompensasi ((X₁))

Hasil perhitungan uji parsial variabel kompensasi di peroleh nilai signifikan t $0,003 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,282 < 2,042$, yang artinya H_a di terima dan H_o di tolak atau terdapat pengaruh secara parsial kompensasi (X₁) terhadap kepuasan kerja (Y).

2. Uji t Variabel Pengembangan Karir (X₂)

Hasil perhitungan uji parsial variabel pengembangan karir di peroleh nilai signifikan t $0,013 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,624 < 2,042$ yang artinya H_a di terima dan H_o di tolak atau terdapat pengaruh secara parsial pengembangan karir (X₂) terhadap kepuasan kerja (Y).

4.2.7.2 Hasil Uji f

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.17 di atas, nilai signifikan f sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $19,157 > 3,30$. Berdasarkan perhitungan tersebut, bisa di jelaskan bahwa H_a di terima dan H_o di tolak Hal tersebut bisa di jelaskan bahwa kompensasi (X₁) dan pengembangan karir (X₂)

secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri.

Tabel 4. 18
Hasil Uji f

Variabel	f	Sig.
Kompensasi	19,157	0,000
Pengembangan Karir		

(Sumber : Data Diolah 2022)

4.3 Intepretasi Hasil Penelitian

4.3.1 Pengaruh Secara Parsial Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri

Berdasarkan hasil analisis yang di lakukan dengan menggunakan *SPSS* di peroleh hasil uji t bahwa nilai signifikan pada variabel kompensasi adalah 0,003 yang artinya $< 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,282 < 2,042$ sehingga bisa di katakan H_a di terima dan H_o di tolak atau variabel kompensasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini terlihat dari bonus yang di berikan oleh pimpinan kurang sesuai, selain itu fasilitas yang di berikan oleh perusahaan masih kurang mendukung atas prestasi kerja yang di raih karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian (Parimita et al., 2018) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Secara Parsial Pengembangan Karir terhadap Kepuasan

Kerja Karyawan KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri

Berdasarkan hasil analisis yang di lakukan dengan menggunakan *SPSS* di peroleh hasil uji t bahwa nilai signifikan pada variabel pengembangan karir adalah 0,013 yang artinya $< 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,624 < 2,042$ sehingga bisa di katakan H_a di terima dan H_o di tolak atau variabel kompensasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini terlihat dari kurangnya wawasan pengetahuan yang cukup dengan kompetensi pekerjaan karyawan, kurangnya program pelatihan yang di berikan perusahaan pada karyawan, sehingga mengakibatkan banyak karyawan yang tidak menguasai pekerjaan selain di bidangnya, selain itu karyawan kurang memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk menjalani pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan penelitian (Afifah, 2011) bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Secara Simultan Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri

Berdasarkan hasil analisis yang di lakukan dengan menggunakan *SPSS* di peroleh hasil uji f bahwa nilai signifikan pada penelitian ini adalah 0,000 yang artinya $< 0,05$ dan nilai $f_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $19,157 > 3,30$ sehingga bisa di katakan H_a di terima dan H_o di tolak atau kedua variabel bebas (kompensasi dan pengembangan karir) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Afifah,

2011) bahwa kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang di lakukan oleh peneliti, bisa di simpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri, hal ini di buktikan oleh nilai signifikan t sebesar $0,003 < 0,05$.
2. Secara parsial pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri, hal ini di buktikan oleh nilai signifikan $0,013 < 0,05$.
3. Secara simultan kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri, hal ini di buktikan oleh nilai signifikan f sebesar $0,000 < 0,05$.
4. Berdasarkan hasil analisis yang di lakukan di peroleh nila persamaan regresi yaitu $Y = 0,827 + 0,628X_1 + 0,529X_2$ dan koefisien determinasi pengaruh pemberdayaan karyawan dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 5

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka peneliti perlu memberikan beberapa saran yang bisa di jadikan pertimbangan oleh pihak KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri, antara lain :

1. Hendaknya pihak perusahaan lebih memperbanyak program pelatihan untuk para karyawan, memberikan fasilitas yang memuaskan atas prestasi yang di capai karyawan, memberikan bonus yang sesuai dengan kerja karyawan, memperanyak program pelatihan sehingga karyawan mampu menguasai bidang kerjanya dan juga memiliki wawasan pengetahuan yang luas pada bidang kerjanya.
2. Di harapkan bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengambil topik mengenai kompensasi(X_1), pengembangan karir (X_2) dan kepuasan kerja karyawan (Y). Sehingga Peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya bisa lebih memperhatikan variabel tersebut dengan menyesuaikan indikator – indikator pada setiap variabel sesuai dengan kondisi atau situasi yang ada ditempat penelitian, dan diharapkan peneliti selanjunya bisa lebih teliti dan lebih detail dalam melihat suatu permasalahan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, M. (2011). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru. *Skripsi Dipublikasikan*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Fahmi, I. (2013). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fajar, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: UPP STIM YPKN.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen SDM (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, A. D., & Kunartinah. (2012). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 19(2).
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Tridaya

- Eramina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 9(1).
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Richard, L. H., Robert, C. G., & Gordon, J. M. (2012). *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman* (7th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, A. T. (2011). *Organizational Behavior* (14th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Organizational Behavior* (3rd ed.). New

Jersey: Pearson International Edition.

Ruky, A. S. (2001). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.

Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Bandung: Pustaka Setia Hariandja.

Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.

Sinurat, E. J. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 92–106.

Sofyandy, H. (2012). *Prinsip-prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.

Sopiah. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, W. (2015). *Metodologi Penelitian* (1st ed.). Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center for Academic Publishing Service.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.

Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Jakarta: Rajawali Press.

Wirawan. (2010). *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan*

Penelitian. Jakarta: Salemba Humanika.

Wuarlima, F., Kojo, C., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Keseimbangan Kerja, Keterlibatan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Gran Puri Hotel Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5368–5377.

Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Lampiran 1

SURAT PERNYATAAN PENGISIAN KUISIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Bpk/Ibu/Saudara/i
Karyawan KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri

Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan Hormat,

Untuk mendukung pembahasan dalam penyusunan Skripsi saya yang berjudul : **Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Karyawan KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri**, saya mohon dengan hormat agar Bapak/Ibu/Saudara/i Karyawan KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri, berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Hormat Saya

Allail Niken Suciani

PROFIL RESPONDEN

- Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita
- Usia..... tahun
- Pendidikan : a. SLTP b. SLTA c. D3 d. S1
e. Lainnya, sebutkan
- Lama Bekerja : a. < 1 tahun b. 1-5 tahun c. > 5 tahun

Petunjuk

- Angket ini rahasia dan hanya untuk keperluan ilmiah
- Sangat diperlukan kejujuran dan kebenaran dalam mengisi jawaban
- **Beri tanda silang (X) pada kolom skor sesuai dengan jawaban anda**

Keterangan Skor Jawaban :

STS	:	Sangat Tidak Setuju	:	1
TS	:	Tidak Setuju	:	2
RR	:	Ragu-Ragu	:	3
S	:	Setuju	:	4
SS	:	Sangat Setuju	:	5

Lampiran 2

PERNYATAAN KUISIONER

1. Kompensasi (X₁)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Karyawan merasa gaji yang diberikan oleh perusahaan sudah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan					
2.	Karyawan merasa gaji yang diberikan sudah sesuai dengan golongan/jabatan					
3.	Karyawan merasa tunjangan yang diberikan sesuai dengan posisi saya diperusahaan					
4.	Karyawan mendapatkan tunjangan hari raya setiap tahun					
5.	Karyawan merasa bonus yang diberikan selama ini telah diberikan secara adil					
6.	Karyawan menerima insentif sesuai dengan peraturan yang ada					
7.	Karyawan merasa perusahaan memberikan fasilitas yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif					
8.	Karyawan diberi fasilitas lebih atas prestasi kerja yang dicapai					

2. Pengembangan Karir (X₂)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
9.	Saya merasa latar belakang pendidikan yang saya miliki cukup untuk mengembangkan karir di KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri					
10.	Saya memiliki wawasan pengetahuan yang cukup dengan kompetensi (kemampuan kerja individu) pekerjaan saya					
11.	Perusahaan selalu memberikan pelatihan rutin kepada karyawan					
12.	Dengan adanya pelatihan yang diberikan saya mendapatkan keahlian tertentu yang dapat membantu d					

	alam bekerja					
13.	Saya memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk menjalani pekerjaan saya					
14.	Saya memiliki penguasaan pengetahuan yang luas mengenai pengembangan karir dan profesi saya					
15.	Saya memiliki keterampilan yang dapat menunjang karir saya dalam bekerja					

3. Kepuasan Kerja (Y)

N O	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
16.	Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sudah sesuai dengan kemampuan saya					
17.	Saya senang diberi pekerjaan yang menantang					
18.	Pimpinan memberi pengawasan dengan baik					
19.	Metode pengawasan yang diberikan pimpinan sesuai dengan standart perusahaan					
20.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang bisa menciptakan suasana kerja yang humoris					
21.	Saya senang karena atasan selalu menciptakan suasana lingkungan kerja yang positif					
22.	Saya senang dengan kesempatan promosi yang diberikan perusahaan					
23.	Karyawan diberi pemahaman terkait tata cara promosi jabatan					
24.	Saya merasa perusahaan memberi gaji secara tepat waktu					
25.	Saya merasa perusahaan memberikan gaji sesuai dengan standart yang berlaku					

Lampiran 3

Data Hasil Penyebaran Item-Item Kuesioner Penelitian

Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X1)									
Resp	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL SKOR
1	3	3	4	4	4	4	4	4	30
2	5	4	4	4	2	4	4	4	31
3	3	3	2	5	2	5	2	4	26
4	5	3	5	3	3	5	5	4	33
5	1	4	4	4	2	4	4	4	27
6	2	2	4	4	1	4	4	3	24
7	4	3	3	5	4	3	3	3	28
8	3	3	4	4	4	4	4	4	30
9	4	3	4	4	3	4	4	4	30
10	1	4	3	3	1	3	3	3	21
11	4	4	4	4	4	4	4	3	31
12	3	3	4	4	3	4	4	4	29
13	4	4	4	5	5	5	3	3	33
14	4	4	4	3	3	3	3	4	28
15	4	3	5	5	4	4	4	4	33
16	4	4	4	4	4	5	5	4	34
17	5	2	5	5	4	5	5	5	36
18	4	5	5	5	3	5	5	4	36
19	3	3	4	4	4	4	4	5	31
20	3	1	4	4	2	4	2	4	24
21	3	3	4	4	3	4	4	3	28
22	4	4	5	5	5	5	5	4	37
23	3	3	4	4	3	4	4	3	28
24	3	3	4	4	3	4	4	4	29
25	5	4	5	5	5	5	5	5	39
26	3	4	3	3	3	3	3	2	24
27	4	3	4	4	4	4	4	4	31
28	4	4	4	3	3	2	3	4	27
29	3	3	3	3	4	4	4	2	26
30	3	3	3	3	3	3	4	4	26
31	5	5	5	5	5	5	5	4	39
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32
33	5	5	5	4	5	5	5	4	38

Rata-rata	3,58	3,42	4,03	4,06	3,39	4,09	3,94	3,76	30,27
------------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	--------------

Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir (X2)								
Resp	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL SKOR
1	4	4	4	4	4	4	4	28
2	2	4	2	2	4	4	2	20
3	2	4	2	2	2	5	2	19
4	2	4	2	2	3	5	3	21
5	2	4	2	4	4	4	2	22
6	1	3	1	1	4	3	1	14
7	4	3	4	2	4	3	4	24
8	4	4	4	4	3	4	4	27
9	3	3	3	2	2	4	2	19
10	1	3	1	4	3	3	1	16
11	4	3	4	4	4	4	4	27
12	3	4	3	3	4	4	2	23
13	1	3	1	2	4	3	1	15
14	3	4	2	4	3	3	2	21
15	4	4	4	4	4	4	4	28
16	4	4	4	4	3	3	3	25
17	4	3	4	2	5	3	4	25
18	3	3	3	3	3	5	3	23
19	4	3	4	4	4	4	4	27
20	2	4	2	1	4	3	2	18
21	3	4	3	4	5	4	3	26
22	5	4	5	5	4	5	5	33
23	3	3	3	4	3	4	3	23
24	3	4	3	3	5	4	3	25
25	4	4	5	5	5	5	5	33
26	2	4	2	3	5	3	2	21
27	4	4	4	3	3	2	4	24
28	5	3	5	1	4	4	5	27
29	4	4	4	5	5	4	4	30
30	5	4	5	2	4	4	5	29
31	2	2	2	2	2	3	2	15
32	5	3	5	5	3	4	5	30

33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Rata-Rata	3,45	3,15	3,09	3,03	3,42	3,09	3,33	3,09	3,30	3,36	32,33

Lampiran 4

**DATA IDENTIFIKASI RESPONDEN DAN DISTRIBUSI SEBARAN
ANGKET/KUESIONER**

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	19	57.6	57.6	57.6
	perempuan	14	42.4	42.4	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Usia

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-30 tahun	10	30.3	30.3	30.3
	31-40 tahun	9	27.3	27.3	57.6
	41-50 tahun	11	33.3	33.3	90.9
	lebih dari 51 tahun	3	9.1	9.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTP	8	24.2	24.2	24.2
	SLT A	19	57.6	57.6	81.8
	D3	1	3.0	3.0	84.8
	S1	5	15.2	15.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Lama bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 tahun	17	51.5	51.5	51.5
	2 tahun	5	15.2	15.2	66.7
	3 tahun	7	21.2	21.2	87.9
	4 tahun	3	9.1	9.1	97.0
	>4 tahun	1	3.0	3.0	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

DATA SEBARAN ANGKET KOMPENSASI (X1)**Frequency Table****X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6.1	6.1	6.1
	TS	1	3.0	3.0	9.1
	RR	12	36.4	36.4	45.5
	S	12	36.4	36.4	81.8
	SS	6	18.2	18.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	3.0	3.0	3.0
	TS	2	6.1	6.1	9.1
	RR	15	45.5	45.5	54.5
	S	12	36.4	36.4	90.9
	SS	3	9.1	9.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.0	3.0	3.0
	RR	5	15.2	15.2	18.2
	S	19	57.6	57.6	75.8
	SS	8	24.2	24.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	7	21.2	21.2	21.2
	S	17	51.5	51.5	72.7
	SS	9	27.3	27.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6.1	6.1	6.1
	TS	4	12.1	12.1	18.2
	RR	11	33.3	33.3	51.5
	S	11	33.3	33.3	84.8
	SS	5	15.2	15.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.0	3.0	3.0
	RR	5	15.2	15.2	18.2
	S	17	51.5	51.5	69.7
	SS	10	30.3	30.3	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	6.1	6.1	6.1
	RR	6	18.2	18.2	24.2
	S	17	51.5	51.5	75.8
	SS	8	24.2	24.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	6.1	6.1	6.1
	RR	7	21.2	21.2	27.3
	S	21	63.6	63.6	90.9
	SS	3	9.1	9.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	9.1	9.1	9.1
	TS	8	24.2	24.2	33.3
	RR	7	21.2	21.2	54.5
	S	11	33.3	33.3	87.9
	SS	4	12.1	12.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	6.1	6.1	6.1
	RR	12	36.4	36.4	42.4
	S	19	57.6	57.6	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	9.1	9.1	9.1
	TS	9	27.3	27.3	36.4
	RR	6	18.2	18.2	54.5
	S	10	30.3	30.3	84.8
	SS	5	15.2	15.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	9.1	9.1	9.1
	TS	10	30.3	30.3	39.4
	RR	5	15.2	15.2	54.5
	S	11	33.3	33.3	87.9
	SS	4	12.1	12.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	9.1	9.1	9.1
	RR	9	27.3	27.3	36.4
	S	15	45.5	45.5	81.8
	SS	6	18.2	18.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	3.0	3.0	3.0
	RR	10	30.3	30.3	33.3
	S	17	51.5	51.5	84.8
	SS	5	15.2	15.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	9.1	9.1	9.1
	TS	10	30.3	30.3	39.4
	RR	6	18.2	18.2	57.6
	S	9	27.3	27.3	84.8
	SS	5	15.2	15.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6.1	6.1	6.1
	TS	6	18.2	18.2	24.2
	RR	6	18.2	18.2	42.4
	S	13	39.4	39.4	81.8
	SS	6	18.2	18.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	18.2	18.2	18.2
	TS	4	12.1	12.1	30.3
	RR	7	21.2	21.2	51.5
	S	11	33.3	33.3	84.8
	SS	5	15.2	15.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	9.1	9.1	9.1
	TS	7	21.2	21.2	30.3

	RR	7	21.2	21.2	51.5
	S	16	48.5	48.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	12.1	12.1	12.1
	TS	8	24.2	24.2	36.4
	RR	6	18.2	18.2	54.5
	S	13	39.4	39.4	93.9
	SS	2	6.1	6.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6.1	6.1	6.1
	TS	6	18.2	18.2	24.2
	RR	7	21.2	21.2	45.5
	S	12	36.4	36.4	81.8
	SS	6	18.2	18.2	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	18.2	18.2	18.2
	TS	4	12.1	12.1	30.3
	RR	7	21.2	21.2	51.5
	S	13	39.4	39.4	90.9
	SS	3	9.1	9.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	9.1	9.1	9.1
	TS	4	12.1	12.1	21.2
	RR	7	21.2	21.2	42.4
	S	17	51.5	51.5	93.9
	SS	2	6.1	6.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	9.1	9.1	9.1
	TS	7	21.2	21.2	30.3
	RR	7	21.2	21.2	51.5
	S	16	48.5	48.5	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6.1	6.1	6.1
	TS	5	15.2	15.2	21.2
	RR	7	21.2	21.2	42.4
	S	19	57.6	57.6	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	6.1	6.1	6.1
	TS	5	15.2	15.2	21.2
	RR	7	21.2	21.2	42.4
	S	17	51.5	51.5	93.9
	SS	2	6.1	6.1	100.0
	Total	33	100.0	100.0	

	Sig. (2-tailed)	.229	.008	.786		.284	.003	.137	.786	.061	.061	.047
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.5	Pearson Correlation	.989*	.037	.632**	-.189	1	.057	.206	.632**	.133	.154	.474*
	Sig. (2-tailed)	.000	.835	.000	.284		.751	.243	.000	.452	.386	.005
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.6	Pearson Correlation	.075	.984*	.181	.491*	.057	1	.315	.181	.309	.354*	.540*
	Sig. (2-tailed)	.672	.000	.307	.003	.751		.069	.307	.075	.040	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.7	Pearson Correlation	.246	.350*	.167	.260	.206	.315	1	.167	.963*	.988*	.588*
	Sig. (2-tailed)	.160	.042	.346	.137	.243	.069		.346	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.8	Pearson Correlation	.629*	.168	1.000*	.048	.632*	.181	.167	1	.097	.114	.513*
	Sig. (2-tailed)	.000	.343	.000	.786	.000	.307	.346		.584	.520	.002
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.9	Pearson Correlation	.153	.328	.097	.324	.133	.309	.963*	.097	1	.973*	.552*
	Sig. (2-tailed)	.389	.058	.584	.061	.452	.075	.000	.584		.000	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.10	Pearson Correlation	.196	.388*	.114	.325	.154	.354*	.988*	.114	.973*	1	.584*
	Sig. (2-tailed)	.267	.023	.520	.061	.386	.040	.000	.520	.000		.000

N		34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	
Total Y	Pearson Correlation	.491*	.539*	.513**	.344*	.474*	.540*	.588*	.513**	.552*	.584*	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.002	.047	.005	.001	.000	.002	.001	.000	
N		34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

- **UJI RELIABEL X1**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.617	9

- **UJI RELIABEL X2**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.690	8

- **UJI RELIABEL Y**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.669	11

- **UJI NORMALITAS**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Total X1	Total X2	Total Y
N		34	34	34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	29.49	22.92	31.48
	Std. Deviation	6.411	6.083	8.576
Most Extreme Differences	Absolute	.146	.093	.113
	Positive	.086	.063	.101
	Negative	-.146	-.093	-.113
Test Statistic		.146	.093	.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.064 ^c	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

- **UJI MULTIKOLINEARITAS**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.827	5.090		.163	.872		
	Total X1	.628	.191	.470	3.282	.003	.705	1.418
	Total X2	.529	.202	.375	2.624	.013	.705	1.418

- a. Dependent Variable: Total Y

- **UJI LINEARITAS**

- **X1**

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total Y *	Between	(Combined)	1711.955	15	114.130	2.873	.018
Total X1	Groups	Linearity	1100.495	1	1100.495	27.698	.000

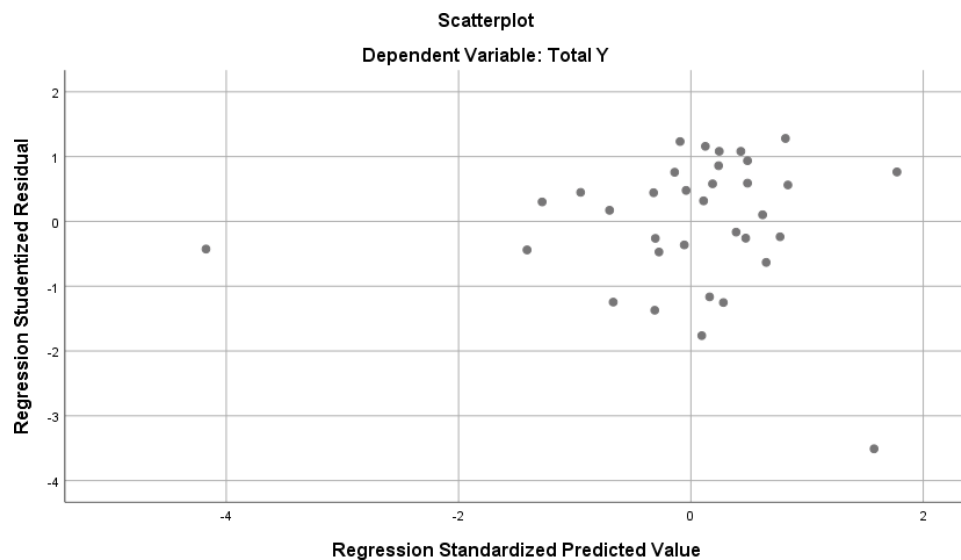
	Deviation from Linearity	611.459	14	43.676	1.099	.418
	Within Groups	715.167	18	39.731		
	Total	2427.121	33			

- X2

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total Y *	Between	(Combined)	1687.871	17	99.287	2.149	.067
Total X2	Groups	Linearity	964.344	1	964.344	20.872	.000
		Deviation from Linearity	723.527	16	45.220	.979	.517
	Within Groups		739.250	16	46.203		
	Total		2427.121	33			

- **UJI HETEROSKEDASTISITAS**



- **UJI ANALISIS REGRESI BERGANDA**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.553	.524	5.917

a. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1341.603	2	670.801	19.157	.000 ^b
	Residual	1085.519	31	35.017		
	Total	2427.121	33			

a. Dependent Variable: Total Y

b. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.827	5.090		.163	.872
	Total X1	.628	.191	.470	3.282	.003
	Total X2	.529	.202	.375	2.624	.013

a. Dependent Variable: Total Y

- **UJI T**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.827	5.090		.163	.872
	Total X1	.628	.191	.470	3.282	.003
	Total X2	.529	.202	.375	2.624	.013

a. Dependent Variable: Total Y

- **UJI F**

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1341.603	2	670.801	19.157	.000 ^b
	Residual	1085.519	31	35.017		
	Total	2427.121	33			

a. Dependent Variable: Total Y

b. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1

- **UJI KOEFISIEN DETERMINASI R²**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.553	.524	5.917

a. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1

Lampiran 6

DOKUMENTASI PENELITIAN





YAYASAN BINA CENDEKIA MUSLIM PANCASILA KEDIRI
UNIVERSITAS ISLAM KEDIRI - FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Alamat : Jln. Sersan Suharmadji 38 Kediri 64128 (0354) 684651 – 683243 Fax. (0354) 684651
e-mail : uniska-kediri@yahoo.com Website : www.uniska-kediri.ac.id
Website Fakultas Ekonomi : www.feuniska-kediri.ac.id

BERITA ACARA UJIAN KUALIFIKASI

Assalamu'alaikum Wr. Wb.
Pada Hari : Selasa Tanggal : 26 Bln : April Thn : 2022 saya:
Nama / NPM : Allail Niken suciati
No.HP : 08130210168
Telah melaksanakan Ujian Kualifikasi dengan judul : Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir Terhadap Kepuasan Kerja karyawan KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri.
Dengan peserta seminar sebagai berikut :

No.	Nama Mahasiswa	NPM	Tanda Tangan
1.	Aminah Witdodari S.M	18130210152	1.
2.	Dary Nur Adah P.	18130210155	2.
3.	Mon Purwanti	18130210080	3.
4.	Stephani Gandhi R	18130210479	4.
5.	DIAHAYU TIWITA S	18130210118	5.
6.	Alvinna Ayu. O	18130210154	6.
7.	Hafitha Meyghana Celjen A	18130210180	7.
8.	Dinar Dwinta Lestari	18130210019	8.
9.	Yosi Fika Sastri	18130210171	9.
10.	Winda Sutma Melati N.	18130210169	10.
11.	Arga Ryzky P.	18130210207	11.
12.	Dairabyi Sastri Saskila	18130210136	12.
13.	crespo abidin	18130210078	13.
14.	Bima sandi waluya	18130210190	14.
15.	Nojya puspitaranrum	18130210160	15.

Demikian laporan ini saya sampaikan untuk memenuhi salah satu ketentuan penulisan skripsi.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Mengetahui,
Dosen Pembimbing (DP) :

Kediri, 26 April 2022

Dosen Pembimbing I : Dr. Dr. Edy Suwasano, MM

Mahasiswa,

Dosen Pembimbing II : Zaenul Muttahiri

(ALLAIL NIKEN S.)

Dosen Penguji : Anita Sumelvia Dewi,
S.T. Kom., MM



**KOPERASI UNIT DESA
"KARYA BHAKTI"
(KUD) NGANCAR KABUPATEN KEDIRI**

Badan Hukum No. 188.45/41/18.12/2008 TGL. 3-7-2008
Alamat : Ds. Jagul Kec. Ngancar Kab. Kediri
Telp. (0354) 442251 Fax. (0354) 441684

Bank : BNI Cabang Kediri
Bank : BCA Cabang Kediri

No : 53 /KUD-Um/VII/2022

Lamp : -

Hal : Pemberian Ijin Penelitian

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Kediri (UNISKA)
Di Kediri

Menanggapi surat dari Dekan Fakultas Ekonomi UNISKA No. 121/040.2.1/PP.07.04.2.2/III/2022 tertanggal 04 Maret 2022 perihal ijin observasi/penelitian maka dengan ini pengurus KUD Karya Bhakti memberikan ijin penelitian bagi mahasiswa sbb :

Nama : Allail Niken Suciani

NPM : 18130210168

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Judul/Topik :

PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Demikian ijin yang kami berikan harap maklum, terima kasih.

Ngancar, 26 Juli 2022

Pengurus KUD Karya Bhakti Ngancar

Sekretaris
Prajaka