

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT.
MATAHARI SAKTI SURABAYA**

SKRIPSI



Oleh :
DEDDY SUHENDRA
NPM : 14132013

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIJAYA PUTRA
SURABAYA
2018**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT.
MATAHARI SAKTI SURABAYA**

SKRIPSI



**Diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Wijaya Putra Surabaya**

Disusun oleh :

Deddy Suhendra

NPM : 14132013

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS WIJAYA PUTRA

SURABAYA

2018

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT.
MATAHARI SAKTI SURABAYA**

SKRIPSI

NAMA : DEDDY SUHENDRA
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
NPM : 14132013

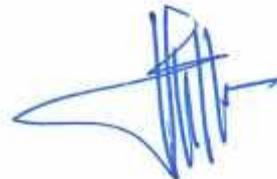
Disetujui dan Diterima oleh :

Dosen Pembimbing



Iful Novianto, SH,MM.

Ketua Program Studi



Dwi Lesno Panglipursari, SE,MM.

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT.
MATAHARI SAKTI SURABAYA**

SKRIPSI

**Diajukan guna memenuhi persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh :

DEDDY SUHENDRA
NPM : 14132013

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan telah direvisi sebagaimana

disarankan oleh Tim Penguji

Pada Tanggal : 11 Agustus 2018

Susunan Tim Penguji

Ketua Penguji,



(Dr, Hidayat, MM)

Penguji I,



(Iful Novianto, SH, MM)

Penguji II,



(Drs, Mario Adji Pamungkas, MM)

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama ; Deddy Suhendra

NPM : 14132013

PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. MATAHARI SSAKTI SURABAYA

Dengan ini menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi lain, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan tanggung jawa dosen pembimbing dan atau Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wijaya Putra, tetapi menjadi tanggungjawab saya sendiri dan siap diproses sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Surabaya, 11 Agustus 2018



Deddy Suhendra

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- ♥ Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, rejeki dan kemudahan kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Allah SWT adalah sutradara terbaik.
- ♥ Bapak Hartono dan Ibu Suryani. Yang selalu memberikan doa dan restunya serta kasih sayangnya kepada saya dari kecil sampai sekarang. Walaupun mereka tidak menempuh pendidikan yang tinggi, tetapi mereka membuktikan bahwa anaknya bisa menempuh jenjang pendidikan yang tinggi.
- ♥ Untuk kekasih tercinta Sari Murita P. yang selalu menemani di setiap waktu memberikan perhatian dan selalu memberi semangat kepada saya saat mengerjakan skripsi ini
- ♥ Untuk dosen pembimbing saya Bapak Iful Novianto, yang sudah saya anggap Orang Tua saya sendiri, yang selalu membimbing, memberi saran dan kritik, sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi saya.
- ♥ Untuk rekan saya Wahyu Setyo Nugroho (Gundul) dan Arief Dwi Cahyono (Bule) terima kasih atas support dan kopinya
- ♥ Untuk PT. Matahari Sakti Surabaya yang sudah mengizinkan saya meneliti di sana, saya ucapkan terima kasih

♥ **Terima Kasih.**

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan kepada Allah SWT, karena dengan rahmat serta hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi tentang “Pengaruh Kualitas Produk, Harga Dan Lokasi Terhadap Kepuasan Konsumen Rumah Makan Pawon Ndeso Surabaya.”

Pada kesempatan ini, kami ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang membantu penulis dalam pembuatan skripsi ini, yaitu:

1. Bapak Dr. Budi Endarto, SH.,M.Hum selaku Rektor Universitas Wijaya Putra Surabaya Jawa Timur
2. Ibu Dr. Soenarmi, SE.,MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Wijaya Putra Surabaya.
3. Ibu Dwi Lesno Panglipursari, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Wijaya Putra Surabaya Jawa Timur
4. Bapak Iful Novianto, SH, MM, Dosen Pembimbing yang telah memberikan pengarahan dan dorongan kepada penulis untuk menyusun skripsi
5. Ayah dan Ibu, serta kekasih saya Sari Murita P. terima kasih untuk semua kasih sayang, doa, motivasi dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis
6. Staf dan seluruh dosen Universitas Wijaya Putra Surabaya
7. Kepada teman-teman sepebimbingan, yang selalu membantu saya, memberi saya saran, sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih perlu dilakukan perbaikan dan jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu diharapkan saran dan kritik yang

membangun dari semua pihak. Penulis juga mengharapkan, semoga skripsi ini berguna dan dapat memberikan manfaat bagi orang lain. Terima Kasih.

Surabaya, 5 Agustus 2018

Deddy Suhendra

ABASTRAK

Deddy Suhendra 14132013, Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Matahari Sakti Surabaya

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Matahari Sakti Surabaya. Populasi penelitian ini adalah para pekerja yang ada dilokai PT. Matahari Sakti di unit *pet food* dengan jumlah sampel penelitian ini sebanyak 40 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) kompetensi dan pengembangan karir mempengaruhi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja PT. Matahari Sakti Surabaya, (2) Kompetensi memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Matahari Sakti Surabaya, (2) Pengembangan Karir memberikan pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Matahari Sakti Surabaya. (3) Faktor Kompetensi dan pengembangan Karir berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Matahari Sakti Surabaya, sedangkan sisanya ditentukan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

Kata kunci: Kompetensi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Karyawan

ABSTRACT

Deddy Suhendra 14132013, *Influence of Competence and Career Development on Job Satisfaction of Employees of PT. Matahari Sakti Surabaya*

This study aims to evaluate and improve the competence and career development of employee satisfaction PT. Matahari Sakti Surabaya. The population of this study is the workers in the PT. Matahari Sakti in a pet food unit with a total sample of 40 respondents. Sampling is done by saturated sampling technique. Data is collected using a questionnaire. Data analysis was performed using multiple linear regression analysis method

The results of this study indicate that: (1) competency and career development affect jointly the job satisfaction of PT. Matahari Sakti Surabaya, (2) Competence has a significant influence on employee job satisfaction at PT. Matahari Sakti Surabaya, (2) Career Development has a significant influence on Employee Job Satisfaction of PT. Matahari Sakti Surabaya. (3) Competency and Career development factors contribute to the job satisfaction of employees of PT. Matahari Sakti Surabaya, while the rest is determined by other variables not included in this study.

Keywords: Competence, Career Development and Employee Job Satisfaction

Penulis

Deddy Suhendra

MOTTO

AND DEATH METAL NO COMPROMISE !!!

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN ORIGINALITAS SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRAK	ix
MOTTO	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II. TELAAH PUSTAKA	10
2.1. LandasanTeori.....	8
2.1.1.Kompetensi.....	9
2.1.1.1. Pengertian Kompetensi	9
2.1.1.2. Tujuan Kompetensi	10
2.1.1.3. Elemen Kompetensi	12

2.1.1.4. Karakteristik Kompetensi	14
2.1.1.5. Indikator Kompetensi.....	15
2.1.2. Pengembangan Karir.....	16
2.1.2.1. Pengertian Pengembangan Karir.....	16
2.1.2.2. Tujuan Pengembangan Karir	17
2.1.2.3. Bentuk-Bentuk Pengembangan karir	19
2.1.2.4. Faktor Pengembangan Karir	18
2.1.3.3 Indikator Pengembangan Karir	21
2.1.3. Kepuasan Kerja	23
2.1.3.1. Definisi Kepuasan Kerja	23
2.1.3.2. Teori Kepuasan Kerja	24
2.1.3.3. Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja	26
2.1.3.4. Indikator Kepuasan Kerja.....	27
2.2. Peneletian Terdahulu.....	29
2.3. Kerangka Konseptual	33
2.4. Hipotesis Penelitian.....	33
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	35
3.1. Jenis Dan Pendekatan Penelitian.....	35
3.2. Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel	35
3.2.1. Populasi	35
3.2.2. Sampel.....	36
3.2.3. Teknik Pengambilan Sampling	36
3.3. Lokasi Penelitian.....	37
3.4 Variabel Dan Definisi iOperasional Variabel	37
3.4.1. Definisi Variabel	37
3.4.2. Deveinisi Operasional Variabel	38

3.5. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian.....	41
3.5.1. Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.5.2 Instrumen Penelitian.....	42
3.6. Teknik Keabsahan Data	44
3.6.1. Uji Validitas	44
3.6.2. Uji Reliabilitas	44
3.7. Teknik Analisis Data	45
3.7.1. Analisis Deskriptif	45
3.7.2. Analisi Inferensial	46
3.7.2.1. Uji Normalitas.....	47
3.7.2.2. Uji Asumsik Klasik.....	47
3.7.2.3. Uji Multikolinearitas	47
3.7.2.4. Uji Heteroskedastisitas.....	48
3.7.2.5. Uji Hipotesis	48
3.7.2.6. Uji F	48
3.7.2.7. Uji t	49
3.7.2.8. Regresi Linier Berganda (R^2)	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
4.1 Hasil Penelitian	52
4.1.1 Deskripsi Lokasi atau Obyek Penelitian	52
4.1.2 Deskripsi Responden.....	53
4.2 Hasil Analisis Data.....	55
4.2.1 Hasil Analisis Keabsahan Data	55
1 Uji Validitas.....	56
2 Uji Realibilitas	58
4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	58

4.2.3 Hasil Uji Normalitas Data.....	64
4.2.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	65
4.2.4.1 Uji Multikolinieritas	65
4.2.4.2 Uji Hederoskedastisitas	66
4.2.5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	67
4.2.6. Hasil Analisis Data dan Penguji Hipotesis.....	67
4.2.6.1 Uji Pengaruh Parsial (Uji t)	67
4.2.6.2 Uji Pengaruh Simultan (Uji F).....	69
4.2.6.3 Uji Korelasi	70
4.2.6.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	70
4.3. Pembahasan.....	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	73
5.1. Kesimpulan	73
5.2. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	KerangkaKonseptual	33
------------	--------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 3.1.	Indikator Operasional Variabel	38
Tabel 3.2.	Instrumen Penelitian	43
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Kelamin.....	54
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	54
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan.....	55
Tabel 4.5.	Hasil Uji Validitas Kompetensi.....	56
Tabel 4.6.	Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir	57
Tabel 4.7.	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	57
Tabel 4.8.	Hasil Uji Realibitas.....	58
Tabel 4.9.	Diskripsi Kompetensi	59
Tabel 4.10.	Diskripsi Pengembangan Karir.....	60
Tabel 4.11.	Diskripsi Kepuasan Kerja.....	63
Tabel 4.12.	Diskripsi Statistik	64
Tabel 4.13.	Hasil Uji Normalitas	65
Tabel 4.14.	Hasil Uji Multikolinieritas	65
Tabel 4.15.	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	66
Tabel 4.16.	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	67
Tabel 4.17.	Hasil Uji t	68
Tabel 4.18.	Hasil Uji F	69
Tabel 4.19.	Hasil Uji Korelasi.....	70
Tabel 4.20.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuisisioner
Lampiran 2	TabulasiSkorKuisisionerPenelitian
Lampiran 3	HasilKuisisioner (Output SPSS)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan era globalisasi ini, persaingan antar perusahaan menjadi semakin sengit. Salah satu kunci keberhasilan dan pengelolaan sumber daya yang efektif di suatu perusahaan terletak pada sumber daya manusianya seperti kinerja karyawan. Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang bergantung pada sumber daya manusia yang ada di perusahaan.

Yang membuat sebuah organisasi menjadi kuat dan mampu mencapai strategi dan target yang ditetapkan. Baik jangka panjang maupun jangka pendek, tidak lain adalah peran serta sumber daya manusia (SDM) di dalam organisasi tersebut Christine Manopo (2011).

Agar seluruh aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik maka perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengalaman dan berpengetahuan serta berkompotensi tinggi untuk dapat mengelola perusahaan sebaik mungkin sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan bagaimana sumber daya manusia dapat memanfaatkan sumber daya yang ada sebaik mungkin untuk dapat melaksanakan tugas-tugas kerja suatu perusahaan dalam ke rangka kerja yang terarah sesuai dengan kepuasan kerja dantujuan perusahaan.

Menurut Sinambela (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Oleh karena itu kepuasan kerja disuatu perusahaan sangatlah penting, sebab pada dasarnya kepuasan kerja karyawan memiliki tingkat kepuasan

yang berbeda-beda karena suatu kepuasan bersifat individu dan sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya, ketika karyawan merasa puas dan nyaman dengan iklim atau keadaan pekerjaan mereka, karyawan akan memberikan *effort* kerja yang lebih pada pekerjaannya yang akhirnya dapat mendatangkan peluang pada keberhasilan perusahaan, dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal sehingga ada peluang untuk suatu keberhasilan perusahaan.

Dengan demikian karyawan harus memiliki jiwa kompeten yang tinggi agar selaras dengan apa yang ingin dicapai perusahaan Parwanto & Wahyudin, dalam Nafiana(2017).Kompetensi dan pengembangan karir karakteristik individu yang berhubungan dengan acuan kriteria perilaku yang diharapkan, dan kinerja terbaik dalam sebuah pekerjaan atau situasi yang diharapkan untuk dipenuhi. Jadi, kompetensi adalah karakteristik dasar setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang memungkinkan seseorang memberikan kinerja unggul dalam pekerjaannya (Manopo, 2011). Selain kompetensi, keberadaan pengembangan karir juga diperlukan oleh setiap karyawan untuk meningkatkan kompetensi kerja sumber daya manusia.

Menurut Bahri (2016), pengembangan karir merupakan upaya atau langkah-langkah yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dan atau oleh pimpinan sumber daya manusia dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam suatu usaha mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah suatu kondisi dalam pengembangan potensi pegawai

untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi demi mewujudkan rencana karir dimasa yang akan datang.

Sedangkan menurut Hady, dalam Cahyaningtyas, *et.al.* (2016), bahwa pengembangan karir dapat dikatakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam organisasi dalam jalur karir yang ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

PT. Matahari Sakti Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Industri Pakan (*Aquafeed*) dan *Building Material* berpusat di Surabaya yang berkomitmen untuk selalu mengembangkan produk-produk berkualitas tinggi sesuai dengan keinginan konsumen serta berdaya saing Internasional.

Kondisi persaingan pasar yang dialami oleh PT. Matahari Sakti saat ini sangat ketat, dari tahun ke tahun semakin bermunculan perusahaan distributor barang yang bergerak di bidang yang sama. Untuk dapat terus bersaing diperlukan dukungan sumber daya yang kompeten selain menerapkan strategi bisnis apabila sumber daya manusia di dalam perusahaan dapat mencapai tujuan, dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut memiliki daya kekuatan untuk berkompetisi dengan perusahaan pesaing. Perusahaan akan terus mengembangkan potensi karyawan yang memiliki kompetensi.

Berdasarkan keterangan dari Management PT. Matahari Sakti Surabaya bahwa, perusahaan ini akan terus mengembangkan pemekaran usaha dengan membuka perusahaan menjadi 2 cabang perusahaan perdagangan dan distributor dalam waktu 30 tahun dan tidak diikuti pertumbuhan jumlah karyawan yang siap untuk menduduki posisi-posisi puncak tersebut. Hal ini disebabkan oleh faktor

latar belakang pendidikan karyawan yang rata-rata hanya sebatas lulusan SMA/ sederajat.

Dan ini tidak diperhatikan oleh perusahaan pada saat pihak manajemen melakukan rekrutmen karyawan mengingat pada saat tahun 2006 PT Matahari Sakti mulai mengoperasikan plant yang berada di Gempol. Ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan permintaan akan pakan akuakultur. Sedangkan perusahaan juga membutuhkan karyawan dalam jumlah yang tidak sedikit. Sehingga hal ini berdampak pada SDM yang tidak siap untuk mengembangkan kariernya ke jenjang yang lebih tinggi. Hal ini juga berdampak pada kinerja karyawan yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan, karena ketidaksesuaian pekerjaan dan keahlian karyawan.

Selain pengembangan karier cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan mempertahankan kompetensi organisasi yang didukung oleh perilaku baik semua karyawan. Kompetensi menurut Manopo (2011), merupakan sekumpulan perilaku yang dapat diamati dan dibutuhkan oleh seseorang untuk sukses dan melakukan peran mencapai tujuan/target perusahaan. Karyawan dengan kompetensi rendah cenderung menunjukkan perilaku yang kurang produktif dalam bekerja, seperti tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, membolos atau meninggalkan pekerjaan saat jam kerja, terlambat datang atau pulang lebih awal, kurang disiplin dan puncaknya akan keluar dari perusahaan.

Rendahnya kompetensi dan pengembangan karir dalam organisasi ini akan sangat merugikan organisasi karena karyawan menjadi kurang bertanggung jawab terhadap kinerjanya. Sebaliknya, kompetensi dan pengembangan karir dalam

organisasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi pula. Fenomena umum yang sering ditemui di perusahaan ini adalah perilaku meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja, selain itu kerap terjadi karyawan yang mengundurkan diri kemudian pindah ke perusahaan yang lain, padahal perpindahan ini belum tentu diikuti kenaikan jabatan dan dengan beban kerja yang hampir sama.

Berdasar uraian Fenomena diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk membuktikan adakah pengaruh kompetensi dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Matahari Sakti Surabaya sehingga peneliti mengambil judul :

“Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Matahari Sakti Surabaya”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, dapat dirumuskan suatu permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi tentang Kompetensi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Matahari Sakti Surabaya?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Matahari Sakti Surabaya?
3. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Matahari Sakti Surabaya?

4. Apakah Kompetensi dan Pengembangan Karir secara signifikan berpengaruh Terhadap Kepuasan KerjaKaryawanPT. Matahari Sakti Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Matahari Sakti Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Matahari Sakti Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pengembangan karir secara simultan terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Matahari Sakti Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh dominasi dari kompetensi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja Karyawan PT. Matahari Sakti Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang pengaruh kompetensi dan pengembangan karir secara parsial terhadap kepuasan kerjapada sebuah perusahaan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif kepada mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Wijaya Putra Surabaya.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Penulis

Bagi penulis, penelitian ini merupakan penerapan ilmu yang diperoleh dari bangku kuliah dan sebagai penerapan ilmu manajemen pada lingkup masyarakat secara langsung. Selain itu, peneliti juga bisa memperoleh ilmu-ilmu dan pengalaman-pengalaman baru dari fenomena yang ditemui dalam proses penelitian.

2. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang pengaruh kompetensi dan pengembangan karir secara parsial terhadap kepuasan kerja pada sebuah perusahaan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif kepada mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Wijaya Putra Surabaya. Dan menjadi salah satu bahan referensi bagi para peneliti selanjutnya yang mengambil tema sama agar dapat melengkapi hal-hal yang menjadi kekurangan dalam penelitian ini.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

Dalam dunia kerja sekarang dituntut menciptakan kepuasan karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan tersebut harus mampu membangun dan meningkatkan kepuasan di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Oleh karena itu, agar para pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi adalah dengan memberikan pengembangan karir pada karyawan. Dengan adanya pengembangan karir tersebut pegawai juga merasa lebih di hargai atas kerja mereka.

Tujuan pengembangan karir adalah untuk mempertahankan pegawai serta menambah semangat kerja mereka, sehingga pegawai lebih terpacu untuk berprestasi, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai . Kompetensi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. dengan adanya kemampuan kerja yang baik, maka perusahaan telah membentuk sikap para karyawannya agar melakukan suatu pekerjaan

dengan seefektif mungkin. Bilamana kemampuan kerja tidak baik maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

2.1.1. Kompetensi

2.1.1.1. Pengertian Kompetensi

Secara Harfiah, Kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang dikutip oleh Edy Sutrisno dalam Sandy (2013). Secara Etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staff yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.

Menurut Wibowo (2016) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Sedangkan menurut Edison et al (2016). Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Dari definisi yang disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang menghasilkan pekerjaan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.2. Tujuan Kompetensi

Kompetensi pun memiliki tujuan, terdapat beberapa pendapat dari beberapa para ahli yang mengemukakan tentang tujuan dari kompetensi agar suatu organisasi atau instansi berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Para pegawai pun harus mengetahui apa tujuan dari kompetensi agar mereka terdorong untuk memberikan kontribusi yang optimal kepada instansi atau organisasi.

Menurut menurut Hutapea dan Nuriana (2011), kompetensi dalam organisasi atau instansi pada umumnya bertujuan untuk :

1. Pembentukan Pekerjaan

Kompetensi teknis dapat digunakan untuk menggambarkan fungsi, peran, dan tanggung jawab pekerjaan di suatu organisasi, hal-hal tersebut dipengaruhi oleh tujuan instansi. Sedangkan kompetensi perilaku digunakan untuk menggambarkan tuntutan pekerjaan atas perilaku pemangku jabatan agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan prestasi luar biasa.

2. Evaluasi Pekerjaan

Kompetensi dapat dijadikan salah satu faktor pembobot dalam pekerjaan, yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan serta tantangan pekerjaan merupakan komponen yang memberikan porsi terbesar dalam menentukan bobot suatu pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan tersebut adalah komponen dasar pembentuk kompetensi.

3. Rekrutmen dan Seleksi

Kompetensi dapat digunakan sebagai salah satu komponen dalam persyaratan jabatan, yang kemudian dijadikan pedoman untuk menyeleksi calon pegawai yang akan menduduki jabatan atau melaksanakan pekerjaan tersebut.

4. Pembentukan dan Pengembangan Organisasi

Kompetensi dapat menjadi pondasi yang kuat untuk pembentukan dan pengembangan organisasi kearah organisasi yang produktif.

5. Membentuk dan Memperkuat Nilai dan Budaya Organisasi

Peran kompetensi sangat diperlukan untuk membentuk dan mengembangkan nilai budaya organisasi, hal ini dapat terjadi apabila nilai budaya organisasi sesuai dengan kompetensi inti perusahaan.

6. Pembelajaran Organisasi

Peran kompetensi bukan hanya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan melainkan juga untuk membentuk karakter pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan pegawai.

7. Manajemen Karier dan Penilaian Potensi Pegawai

Kompetensi dapat digunakan untuk membantu organisasi atau instansi menciptakan pengembangan karir bagi pegawai untuk mencapai jenjang karier yang sesuai dengan potensi yang dimiliki.

8. Sistem Imbal Jasa

Pemberian imbal jasa yang dihubungkan dengan pencapaian kompetensi individu akan mendukung pelaksanaan sistem kompetensi yang digunakan oleh organisasi secara keseluruhan.

2.1.1.3. Elemen Kompetensi

Dalam Srinivas R. Kandula (2013), elemen kompetensi diklasifikasikan menjadi dua jenis yaitu pengetahuan & keterampilan (*knowledge & skills*) dan kompetensi perilaku/atribut personal (*behavioural competencies/personal attributes*). Pengetahuan dan keterampilan umumnya memiliki kontribusi terhadap kinerja minimal yang harus ditunjukkan dalam melaksanakan pekerjaan (*threshold competencies*), sementara perilaku/atribut personal adalah faktor yang membedakan individu dengan kinerja unggul (*differentiating competencies*). Berikut akan dijelaskan lebih lanjut mengenai elemen-elemen kompetensi tersebut:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Merujuk kepada penyimpanan pengetahuan. Contohnya seperti seberapa informatif seorang sekretaris mengenai kebijakan organisasi, perpajakan, dan sebagainya.

2. Keterampilan (*Skills*)

Merujuk pada kapabilitas pengaplikasian yang terdiri dari serangkaian tindakan.

Kemampuan mendemonstrasikan, memengaruhi, serta mengendalikan suatu proses dalam mencapai sebuah tujuan.

3. Motif (*Motives*)

Motif adalah perhatian terus-menerus akan sebuah hasil atau kondisi yang mendorong, mengarahkan, dan menentukan perilaku individu. Dalam konteks kompetensi motif menggambarkan kebutuhan akan pencapaian. Keinginan untuk melampaui kinerja dan standar normal serta memaksimalkan potensi diri secara terus-menerus.

4. Sifat (*Traits*)

Sifat bersifat unik bagi setiap individu. Sifat merupakan perilaku yang selalu mirip atau sama yang ditunjukkan oleh individu dalam berbagai situasi yang berbeda. Contohnya, seorang individu yang cenderung menyerahkan pencapaian tujuan kepada faktor keberuntungan daripada melalui usaha sendiri merupakan bentuk perwujudan dari sebuah sifat.

5. Citra Diri (*Self-Image*)

Citra diri adalah istilah yang menggambarkan opini/pemahaman kepercayaan seseorang akan dirinya sendiri. Citra diri juga melambangkan nilai-nilai yang dianut oleh individu.

2.1.1.4. Karakteristik Kompetensi

Kompetensi harus memiliki hubungan positif terhadap kinerja serta berkontribusi terhadap keberhasilan suatu pekerjaan. Untuk dapat terqualifikasi sebagai kompetensi, sebuah elemen harus memiliki karakteristik sebagai berikut Srinivas (2013):

1. Kompetensi harus dapat dipertunjukkan. Contohnya: kompetensi efektifitas berkomunikasi. Ciri dari pada efektifitas dalam berkomunikasi tersebut harus tegas, dapat diobservasi, dapat dinilai serta dapat jelas terlihat mata professional.
2. Kompetensi harus dapat dipindah tangankan. Contohnya seperti kompetensi pemahaman produk yang dapat digunakan dalam berbagai situasi dan pekerjaan. Maka, sebuah elemen dalam kompetensi harus bersifat dapat dipindah tangankan dan dialihkan (*transferable*).
3. Kompetensi harus relevan terhadap posisi, jenis pekerjaan, dan organisasi ketika relevansi tersebut tidak tampak, sebuah elemen akan kehilangan nilai dan tidak terqualifikasi sebagai sebuah kompetensi.
4. Kompetensi harus mencerminkan karakteristik dari pegawai yang bertanggung jawab efektifitas kinerja dalam sebuah pekerjaan.
5. Kompetensi harus mampu memberikan prediksi terhadap kinerja seseorang.
6. Kompetensi harus dapat diukur dan distandarisasi.
7. Kompetensi harus dapat dikembangkan, diberikan, dan dipelihara.

2.1.1.5. Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2014), Indikator Kompetensi diantaranya adalah :

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki. Selain itu pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti juga akan menambah kemampuan.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya. Pengalaman dapat di kembangkan berdasarkan lamanya waktu kerja dalam perusahaan atau organisasi.

4. Karakteristik Kepribadian

Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6. Kemampuan intelektual

Kecakapan dalam bekerja sama dan kemampuan dalam berkomunikasi dapat meningkatkan dalam hal kompetensi.

7. Budaya Organisasi

Budaya organisasi meliputi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa indikator kompetensi adalah keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual dan budaya organisasi. Kompetensi yang dimiliki karyawan akan menunjang kinerja karyawan. Semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

2.1.2. Pengembangan Karir

2.1.2.1. Pengertian Pengembangan Karir

Pengertian pengembangan karir Menurut Burhanuddin (2015), adalah Peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu perencanaan karier dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur dan 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.

Sedangkan menurut pendapat Sunyoto (2012), Pengembangan karir adalah salah satu fungsi manajemen karir. Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Secara umum proses pengembangan yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut di mulai dengan mengevaluasi kinerja karyawan. Proses ini lazim disebut sebagai penilaian kerja. Dalam perusahaan, pengembangan karir dan pemberian motivasi tentulah bukan pekerjaan yang sederhana.

Apalagi jika perusahaan tersebut memiliki banyak karyawan dalam jumlah besar dan dari berbagai latar belakang budaya, usia, dan pendidikan yang berbeda. Berdasarkan beberapa definisi pengembangan karir di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir secara maksimum.

2.1.2.2. Tujuan Pengembangan Karir

Menurut Malayu (2014), tujuan Pengembangan Karir adalah sebagai berikut :

1. Produktivitas

Kerja Hasil kerja seseorang yang bisa dinikmati sesuai dengan kualitas dan pengembangan karir seseorang.

2. Efisiensi

Keefektivitass pegawai dalam menjalankan tugas demi meraih produktivitas.

3. Kerusakan

Kerusakan kepercayaan atasan terhadap bawahan itu hal wajar, begitu juga para bawahan harus menjaga agar nama baiknya tidak rusak.

4. Kecelakaan

Kecelakaan dalam bekerja itu tanggung jawab bersama.

5. Pelayanan

Masyarakat membutuhkan pelayanan yang baik dan benar sesuai kaedah kerja yang baik.

6. Moral

Moral bawahan ataupun pegawai harus dijaga sehingga masyarakat senang dengan moral dan pelayanan para pegawai.

7. Karir

Setiap pegawai bisa berkembang kariernya sesuai dengan hasil kerjanya yang dilakukannya.

8. Konseptual

Setiap pegawai bisa membuat konseptual dalam bekerja sehingga bisa meraih ke lebih baik lagi.

9. Kepemimpinan

Jiwa kepemimpinan setiap anggota harus dimiliki dengan adanya jiwa kepemimpinan maka pengembangan kariernya bisa diraih.

10. Balas Jasa

Dengan karier yang baik maka akan mendapat balasan yang baik, misalnya kenaikan pangkat.

2.1.2.3. Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir

Menurut Artina (2013), bentuk pengembangan karir tergantung pada jalur karir yang direncanakan oleh masing-masing organisasi. Bagaimana suatu perusahaan menentukan suatu jalur karir bagi karyawannya tergantung pada kebutuhan dan situasi perusahaan. Secara umum bentuk pengembangan karir yang diterapkan perusahaan, antara lain :

1. Pendidikan dan pelatihan

Suatu kegiatan perusahaan yang dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan para pegawai sesuai dengan yang bersangkutan.

2. Promosi

Perubahan posisi atau jabatan dari tingkatan yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi, perubahan ini biasanya akan diikuti dengan meningkatkan tanggung jawab, hak, serta status social seseorang.

3. Mutasi

Kegiatan yang dapat mengembangkan posisi atau status seseorang dalam suatu organisasi. Konsep mutasi dirumuskan sebagai suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/perkerjaan yang dilakukan baik secara *horizontal* maupun *vertical* (promosi/demosi) di dalam suatu organisasi.

2.1.2.4. Faktor Pengembangan Karir

Menurut Burhanuddin (2015), guna mendukung peningkatan karirnya keberhasilan karir seseorang juga dipengaruhi oleh faktor berikut:

1. Hubungan Pegawai dan organisasi Dalam situasi ideal pegawai organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan, sehingga akan tercipta suatu sinergitas yang berimplikasi pada peningkatan produktivitas.
2. Personalitas Pegawai Kadang kala manajemen karir pegawai terganggu karena adanya pegawai yang memiliki kepribadian yang menyimpang, misalnya egois dan gampang marah sehingga sulit untuk kerja sama dalam tim.
3. Faktor Eksternal Banyak hal diluar organisasi yang dapat mempegaruhi manajemen lain misalkan karena adanya intervensi dalam penentuan jabatan oleh orang lain diluar organisasi.
4. Politicking dalam organisasi Terdapat unsure permainan politik dalam suatu jenjang karir dalam organisasi.
5. Sistem Penghargaan Intitusi yang tidak melalui sistem penghargaan yang jelas akan cenderung memperlakukan karyawan subjektif.
6. Jumlah Karyawan Semakin banyak pegawai maka semakin ketat persaingan untuk menduduki suatu jabatan, dan semakin kecil jabatan bagi seorang pegawai untuk meraih tujuan karir tertentu.

2.1.2.5. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2011), berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional dan diketahui secara luas dikalangan pegawai.

2. Keperdulian para atasan langsung

Para pegawai pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing. Salah satu bentuk keperdulian itu adalah memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan tugas masing-masing sehingga para pegawai tersebut mengetahui potensi yang perlu diatasi. Pada gilirannya umpan balik itu merupakan bahan penting bagi para pegawai mengenai langkah awal apa yang perlu diambilnya agar kemungkinannya untuk dipromosikan menjadi lebih besar.

3. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan. Akses ini sangat penting terutama apabila lowongan yang tersedia diisi melalui proses seleksi internal yang sifatnya kompetitif. Jika akses demikian tidak ada atau sangat terbatas para pegawai akan mudah beranggapan bahwa prinsip keadilan dan kesamaan dan kesempatan untuk dipertimbangkan.

4. Adanya minat untuk dipromosikan

Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pegawai untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif. Artinya, minat untuk mengembangkan karir sangat individualistik sifatnya. Seorang pegawai memperhitungkan berbagai faktor seperti usia, jenis kelamin, jenis dan sifat pekerjaan sekarang, pendidikan dan pelatihan yang ditempuh, jumlah tanggungan dan berbagai faktor lainnya. Berbagai faktor tersebut dapat berakibat pada besarnya minat seseorang untuk mengembangkan karirnya.

5. Tingkat kepuasan

secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir, ukuran keberhasilan yang digunakan memang berbeda-beda. Perbedaan tersebut merupakan akibat tingkat kepuasan, dan dalam konteks terakhir tidak selalu berarti keberhasilan mencapai posisi yang tinggi dalam organisasi, melainkan pula berarti bersedia menerima kenyataan bahwa karena berbagai faktor pembatasan yang dihadapi oleh seseorang. Pegawai merasa puas apabila ia dapat mencapai tingkat tertentu dalam karirnya meskipun tidak banyak anak tangga karir yang berhasil dinaikinya. Tegasnya, seseorang bisa merasa puas karena mengetahui bahwa apa yang dicapainya itu sudah merupakan hasil yang maksimal dan berusaha mencapai anak tangga yang lebih tinggi merupakan usaha yang akan sia-sia karena mustahil untuk dicapai.

Kemudian Oduma dan Were (2014), menyebutkan indikator pengembangan karir, antara lain :

1. *Training (on job training, off job training)*
2. *Career mentoring (hirring process, promotion criteria)*
3. *Job orantiation (adaption, corporate communication)*
4. *Career advancement (skill development, experience gaining)*

Berdasarkan indikator-indikator di atas, peneliti memutuskan memilih indikator dalam penelitian ini menggunakan indikator dari Siagian (2014), yang nantinya akan disesuaikan dengan kondisi di PT Matahari Sakti Surabaya.

2.1.3. Kepuasan Kerja

2.1.3.1. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2014), kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

Ricahard, Robert dan Gordon (2012), menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji ,kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-

lain. Ia melanjutkan pernyataannya bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin. Penelitian menunjukkan pekerja yang puas lebih cenderung bertahan bekerja untuk organisasi.

Pekerja yang puas juga cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui deskripsi tugas dan peran mereka, serta membantu mengurangi beban kerja dan tingkat stress anggota dalam organisasi. Pekerja yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam hubungannya dengan kepemimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontra produktif.

Berdasarkan beberapa definisi kepuasan kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa definisi kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dilaksanakan dengan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.1.3.2. Teori Kepuasan Kerja

Ada tiga teori tentang kepuasan kerja menurut Yuki dalam Badriyah (2015), diantaranya adalah :

1. Teori Perbandingan Intrapersonal (Discrepancy Theory) Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan atau ketidakpuasan individu merupakan hasil perbandingan atau kesenjangan yang dilakukan oleh diri

sendiri terhadap berbagai hal yang sudah diperolehnya dari pekerjaan dan menjadi harapannya. Kepuasan akan dirasakan oleh individu tersebut apabila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dan sesuatu yang diperoleh dari pekerjaannya kecil. Sebaliknya, ketidakpuasan akan dirasakan oleh individu apabila perbedaan atau kesenjangan antara standar pribadi individu dengan sesuatu yang diperoleh dari pekerjaannya besar.

2. Teori Keadilan (*equity theory*) Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini perasaan equity atau inequity terhadap suatu situasi diperoleh seseorang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, ataupun di tempat lain.
3. Teori Dua-Faktor (*two factor theory*) Prinsip teori ini adalah kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu *dissatisfier (hygiene factors)* dan *satisfier (motivators)*. *Satisfier* atau motivator adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri atas prestasi, pengakuan, wewenang, tanggung jawab, dan promosi. Sekalipun demikian, ketidakadaan kondisi-kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas. Keberadaan kondisi-kondisi tersebut membentuk motivasi kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik. Oleh sebab itu faktor ini disebut sebagai pemuas. *Hygiene factors* adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber kepuasan, yaitu gaji, insentif, pengawasan, hubungan pribadi, kondisi kerja, dan status. Keberadaan kondisi ini tidak selalu menimbulkan kepuasan bagi karyawan,

dan sebaliknya ketidak beradaannya dapat menyebabkan ketidak puasan bagi karyawan

2.1.3.3. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut Edy Sutrisno (2014):

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 ketidak puasan 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.

Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.

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 social 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 lancer antar karyawan dengan pihak menejemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat atau pun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas.

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pension atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.1.3.4. Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Yuwono dalam Badriyah (2015), meliputi antara lain ;

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah sudah sesuai dengan keahlian, pengalaman, dan latar belakang pendidikan.

2. Gaji

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil dan layak.

3. Promosi

Kemungkinan peluang dan rasa keadilan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan secara terstruktur dan terencana.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja berlaku adil dan sesuai kondisi.

5. Rekan Kerja

Teman-teman yang senantiasa dapat berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan dengan suasana yang harmonis dan penuh kerja sama.

6. Komunikasi

Informasi yang didapatkan dalam organisasi baik verbal maupun nonverbal apakah sudah dirasakan transparan atau tidak.

7. Benefit

Bentuk fasilitas perusahaan seperti asuransi, liburan, dan yang lainnya apakah sudah dirasakan adil dan memuaskan.

8. Contingent Rewards

Pemberian rasa hormat, pengakuan, dan pemberian apresiasi dari pekerjaan yang dilakukan apakah sudah memuaskan.

9. Prosedur Pelaksanaan

Kebijakan perusahaan, prosedur, dan aturan yang ditetapkan apakah sudah dirasakan sesuai dengan yang diharapkan. Indikator kepuasan kerja dipergunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja seseorang. Apabila tingkat kepuasan kerja karyawannya ingin tinggi maka pemenuhan kebutuhan indikatornya tersebut harus dipenuhi baik dari sisi aspek biologis atau psikologis.

2.2. Penelitian Terdahulu

Enceng Juhana (2014). STIE Pasundan Bandung. Berdasarkan penelitian tersebut alat bantu yang digunakan adalah SPSS dengan hasil variabel kompetensi berpengaruh langsung sebesar 27,8%, pengaruh tidak langsung melalui lingkungan kerjanya sebesar 7,4%, sehingga total pengaruhnya 31,1%. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sebanyak 72,2%.

Penelitian yang dilakukan oleh Rifki Aditya (2015) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kompetensi karyawan, pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi.

Lakoy (2014) dengan judul motivasi kerja, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah provinsi Sulawesi utara. Metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 79 pegawai dan diambil 44 responden sebagai sampel berdasarkan metode simple random sampling. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja, kompensasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja dan kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Gijoh (2013). Dengan judul penelitian Motivasi, Kompetensi dan Budaya Kerja pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja karyawan outscourcing pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. Tujuan penelitian mengetahui pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan outscourcing pada hotel Sintesa Peninsula manado. Hasil penelitian Motivasi, Kompetensi dan Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Adhi (2016). Dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel mediasi. Dari hasil penelitian Hasil hipotesis pertama kompetensi menghasilkan koefisien *regresi* 0,216 dan tingkat signifikan $0,007 < 0,05$ sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

2.2.1. Berikut Tabel Penelitian yang Relevan :

Nama (Tahun)	Judul	Variable	Hasil Penelitian
Enceng Juhana (2014)	Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	variabel kompetensi berpengaruh langsung sebesar 27,8%,	variabel kompetensi berpengaruh langsung sebesar 27,8%, pengaruh tidak langsung melalui lingkungan kerjanya sebesar 7,4%, sehingga total pengaruhnya 31,1%. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sebanyak 72,2%.
Rifki Aditya (2015)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi.
Gijoh (2013)	Motivasi, Kompetensi dan Budaya Kerja pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja karyawan outsourcing pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.	Motivasi, Kompetensi dan Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan	Hasil penelitian Motivasi, Kompetensi dan Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Tilaar (2014)	Analisis Komitmen Organisasi,	Komitmen Organisasi, Pengembangan	Dari hasil Penelitian Pengembangan

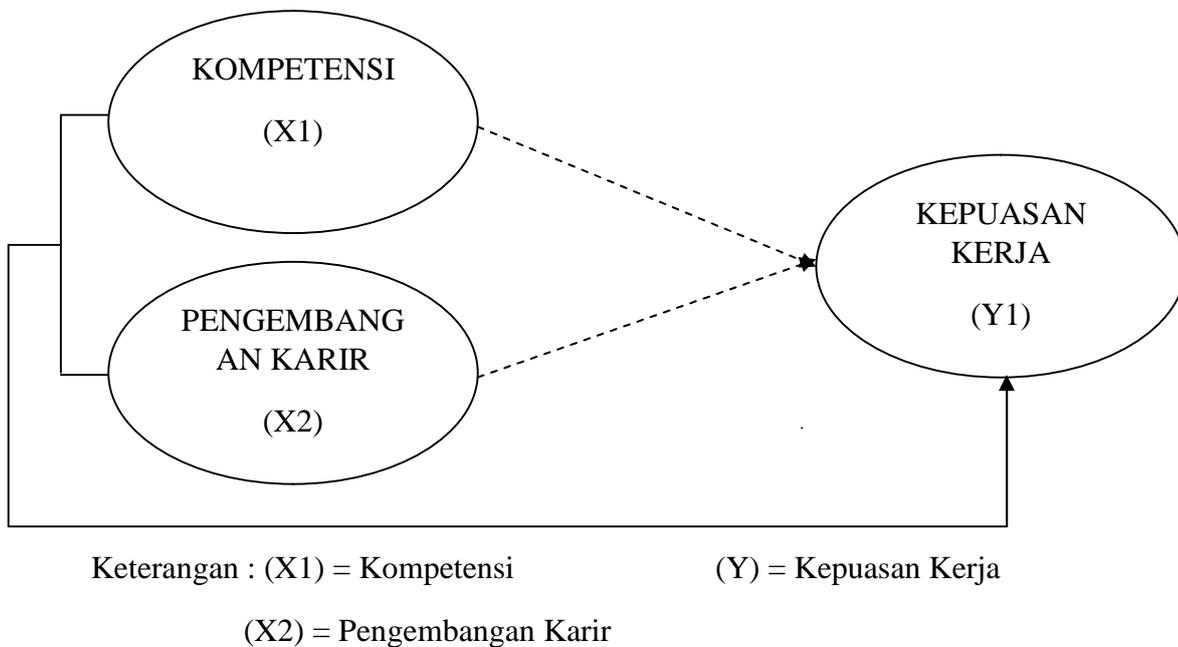
Lanjutan Tabel 2.2.1. Penelitian yang Relevan			
	Pengembangan Karir dan pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangihe	Karir dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja	Karir berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.
Adhi (2016)	Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi (Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran (PIP) Semarang)	Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. hasil penelitian Hasil hipotesis pertama kompetensi menghasilkan koefisien <i>regresi</i> 0,216 dan tingkat signifikan $0,007 < 0,05$ sehingga secara parsial (individu) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Sumber : Kajian jurnal skripsi, 2018

2.3. Kerangka Konseptual

Berikut ini adalah gambaran dari kerangka konseptual yang dimana dijadikan sebagai alat ukur atau dasar dalam penelitian ini. Kerangka konseptual tersebut merupakan dasar dari dalam pemikiran dalam melakukan analisis dari penelitian ini.

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual



2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap pertanyaan yang akan diuji kebenarannya dan dipakai sebagai pedoman dalam pengumpulan data.

Berdasarkan pendapat dan penjelasan diatas maka sebagai hipotesis dalam penelitian ini adalah berikut :

1. Kompetensi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan
2. Pengembangan karir berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan
3. Kompetensi dan Pengembangan karir berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2012), mengemukakan bahwa pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka hasil jawaban survei yang disebarkan ke sampel penelitian dan dianalisis menggunakan teknik analisis statistik. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan statistik.

Jenis penelitian ini berguna untuk mengukur kekuatan antar dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dan terikat (mempertanyakan masalah sebab-akibat). Penelitian ini menggunakan variabel Kompetensi dan Pengembangan Karir sebagai variabel independen atau variabel bebas dan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai variabel dependen atau variabel terikat.

3.2. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dapat berupa organisme, orang-orang atau sekelompok orang, masyarakat, organisasi, benda, objek, peristiwa, atau laporan yang semuanya memiliki ciri

dan harus didefinisikan secara spesifik dan tidak secara mendua. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang berjumlah 40 orang.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah “bagian dari populasi (contoh) untuk dijadikan sebagai bahan penelaahan dengan harapan contoh yang di ambil dari populasi tersebut dapat mewakili (representatif) terhadap populasinya. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya. Dengan istilah lain, sampel harus representatif. Untuk lebih tepat dan lebih jelas lagi dalam penelitian ini maka perlu diketahui pengertian sampel. Menurut Sugiyono (2013), definisi dari sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Pengukuran sampel merupakan langkah untuk menentukan sampel yang diambil untuk melaksanakan penelitian yang berjumlah 40 orang.

3.2.3. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah “bagian dari populasi (contoh) untuk dijadikan sebagai bahan penelaahan dengan harapan contoh yang di ambil dari populasi tersebut dapat mewakili (*representatif*) terhadap populasinya, oleh karena itu sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sampel total atau *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2014), teknik penentuan sampel ini bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. dalam penelitian ini adalah karyawan divisi Pet Food di PT. Matahri Sakti Surabaya yang berjumlah 40 orang.

3.3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti melakukan penelitian untuk mendapatkan informasi, data dan melakukan survei yang bertujuan untuk memperoleh jawaban dari permasalahan dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan di Lokasi Pet Food PT. Matahari Sakti yang beralamat di Jl. Margomulya Industri I Blok A9-13 Surabaya.

3.4. Variabel dan Definisi Operasional Variabel

3.4.1. Variabel penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu hal dalam bentuk apapun yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik dijadikan kesimpulan. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat dengan simbol (X). Sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas dengan simbol (Y). Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang menjadi variabel bebas yaitu Kompetensi (X1), dan Pengembangan Karir (X2), serta Kepuasan Kerja Karyawan sebagai (Y) merupakan variabel terikat. Berdasarkan kajian pustaka dan perumusan hipotesis, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel bebas

Variabel bebas/independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen/terikat

Sugiyono (2012), Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas yaitu Kompetensi (X_1), pengembangan karir (X_2).

b. Variabel terikat

Variabel terikat/dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas Sugiyono (2012), Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y_1).

3.4.2. Definisi operasional variable

Operasional variabel merupakan suatu tindakan dalam membuat batasan-batasan yang akan digunakan dalam analisis. Adapun yang akan dianalisis adalah hubungan antara variabel bebas (variabel independen) dengan variabel terikat (variabel dependen).

Tabel 3.1. Indikator Operasional Variabel

No.	Variabel	Indikator
1.	Menurut Wibowo (2014), Indikator Kompetensi diantaranya adalah, Kompetensi (X_1) (Independen)	1. Keyakinan dan Nilai-nilai Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. 2. Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Selain itu pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti juga akan menambah kemampuan. 3. Pengalaman Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok

Lanjutan Tabel 3.1. Indikator Operasional Variabel		
		<p>4. Karakteristik Kepribadian Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.</p> <p>5. Motivasi Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan</p> <p>6. Kemampuan intelektual Kecakapan dalam bekerja sama dan kemampuan dalam berkomunikasi dapat meningkatkan dalam hal kompetensi.</p> <p>7. Budaya Organisasi Budaya organisasi meliputi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia.</p>
2.	<p>Menurut Siagian (2011), indikator Pengembangan Karir diantaranya adalah,</p> <p>Pengembangan Karir (X2) (Independen)</p>	<p>1. Perlakuan yang adil dalam berkarir Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif</p> <p>2. Keperdulian para atasan langsung Para pegawai pada umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing.</p> <p>3. Informasi tentang berbagai peluang promosi Para pegawai pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi tentang berbagai peluang untuk dipromosikan.</p> <p>4. Adanya minat untuk dipromosikan Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para pegawai untuk pengembangan karir ialah pendekatan yang fleksibel dan proaktif.</p>

Lanjutan Tabel 3.1. Indikator Operasional Variabel		
		<p>5. Tingkat kepuasan secara umum dapat dikatakan bahwa setiap orang ingin meraih kemajuan, termasuk dalam meniti karir</p>
3.	<p>Menurut Yuwono dalam Badriyah (2015), Indikator Kepuasan Kerja di antaranya adalah, Kepuasan Kerja (Y) (Dependen)</p>	<p>1. Pekerjaan Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah sudah sesuai dengan keahlian, pengalaman, dan latar belakang pendidikan.</p> <p>2. Gaji Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil dan layak.</p> <p>3. Promosi Kemungkinan peluang dan rasa keadilan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan secara terstruktur dan terencana.</p> <p>4. Pengawas Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja berlaku adil dan sesuai kondisi.</p> <p>5. Rekan Kerja Teman-teman yang senantiasa dapat berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan dengan suasana yang harmonis dan penuh kerja sama.</p> <p>6. Komunikasi Informasi yang didapatkan dalam organisasi baik verbal maupun nonverbal apakah sudah dirasakan transparan atau tidak.</p> <p>7. Benefit Bentuk fasilitas perusahaan seperti asuransi, liburan, dan yang lainnya apakah sudah dirasakan adil dan</p>

Lanjutan Tabel 3.1. Indikator Operasional Variabel		
		<p>8. Contingent Rewards</p> <p>Pemberian rasa hormat, pengakuan, dan pemberian apresiasi dari pekerjaan yang dilakukan apakah sudah memuaskan.</p> <p>9. Prosedur Pelaksanaan</p> <p>Kebijakan perusahaan, prosedur, dan aturan yang ditetapkan apakah sudah dirasakan sesuai dengan yang diharapkan. Indikator kepuasan kerja dipergunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja seseorang</p>

Sumber : Kajian jurnal skripsi, 2018

3.5. Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

3.5.1. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2012), metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini juga disebut metode *discovery*, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan sebagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Berdasarkan teknik pengumpulan data penelitian kuantitatif dapat dilakukan dengan cara:

- a) Interview (Wawancara) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur (peneliti telah mengetahui

dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh) maupun tidak terstruktur (peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap sebagai pengumpul datanya) dan dapat dilakukan secara langsung (tatap muka) maupun secara tidak langsung (melalui media seperti telepon)

- b) Kuesioner (Angket) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Serta merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden.

3.5.2. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menurut Sugiyono (2015), adalah merupakan alat ukur seperti tes, kuesioner, pedoman wawancara dan pedoman observasi yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian. Instrumen penelitian digunakan sebagai alat pengumpulan data, dan instrumen yang lazim digunakan dalam penelitian adalah beberapa daftar pertanyaan serta kuesioner yang disampaikan dan diberikan kepada masing-masing responden yang menjadi sampel dalam penelitian pada saat observasi dan wawancara.

Dalam operasional variabel peneliti menggunakan skala ordinal. Skala ordinal digunakan untuk memberikan informasi nilai pada jawaban. Setiap variabel penelitian diukur dengan menggunakan instrumen pengukur dalam bentuk kuesioner berskala ordinal yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe Skala *Likert* yaitu skor 1 sampai dengan 5.

Dalam Skala *Likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan negatif.

Untuk mengukur variabel diatas digunakan Skala Likert sebanyak lima tingkat sebagai berikut: a. Sangat Setuju (SS) b. Setuju (S) c. Netral (N) d. Tidak Setuju (TS) e. Sangat Tidak Setuju (STS) 48 Setiap poin jawaban memiliki skor yang berbeda-beda, yaitu: untuk jawaban SS memiliki skor 5, jawaban S memiliki skor 4, jawaban N memiliki skor 3, jawaban TS memiliki skor 2, dan jawaban STS memiliki skor 1. Metode ini digunakan agar peneliti dapat mengetahui dan memiliki data mengenai penilaian yang diberikan oleh setiap karyawan untuk selanjutnya dapat ditarik kesimpulan.

Tabel 3.2. Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	No.Item	Sumber
Kompetensi (X1) Wibowo (2014)	1. Keyakinan dan Nilai	1	Wibowo (2014)
	2. Keterampilan	2	
	3. Pengalaman	3	
	4. Karakteristik Pribadi	4	
	5. Motivasi	5	
	6. Kemampuan Intelektual	6	
	7. Budaya Organisasi	7	

Lanjutan Tabel 3.2. Instrumen Penelitian			
Pengembangan Karir (X2) Burhanuddin (2015)	1. Perlakuan yang adil dalam berkarir	8	Siagian (2011)
	2. Kepedulian para atasan langsung	9	
	3. Informasi tentang berbagai peluang promosi	10	
	4. Adanya minat untuk dipromosikan	11	
	5. Tingkat kepuasan	12	
Kepuasan Kerja (Y) Edy Sutrisno (2014)	1. Pekerjaan	13	Yuwono dalam Badriyah (2015)
	2. Gaji	14	
	3. Promosi	15	
	4. Pengawas	16	
	5. Rekan kerja	17	
	6. Komunikasi	18	
	7. Benefit	19	
	8. Contingent Rewards	20	
	9. Prosedur Pelaksanaan	21	

Sumber : Kajian Jurnal Skripsi, 2018

3.6. Teknik Keabsahan Data

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut (Sugiyono 2012:96) suatu instrumen penelitian dikatakan valid jika (koefisien korelasi) r lebih dari 0,03.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Uji Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu

kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach's alpha* > 0,06 dan dikatakan tidak reliabel jika *cronbach's alpha* < 0,06 (Ghozali,2012:47).

3.7. Teknik Analisis Data

Adapun kegunaan dan analisis regresi berganda adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Persamaan regresi berganda dirumuskan (Riduwan, 2012:102)

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

A = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi

X₁ = Kompetensi

X₂ = Pengembangan Karir

3.7.1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017)

Selanjutnya Hasan (2017:84) menjelaskan bahwa statistik deskriptif adalah bagian dari statistik mempelajari cara pengumpulan data dan penyajian data sehingga mudah dipahami. Statistik deskriptif hanya berhubungan dengan hal menguraikan atau memberikan keterangan-keterangan mengenai suatu data atau keadaan atau fenomena. Dengan kata statistik deskriptif berfungsi menerangkan keadaan, gejala, atau persoalan. Penarikan kesimpulan pada statistik deskriptif (jika ada) hanya ditujukan pada kumpulan data yang ada.

1. Mean

Mean biasa diterjemahkan rata-rata atau rerata. Mean dilambangkan dengan tanda \bar{x} yang diberi garis di atasnya atau biasa disebut \bar{x} . Kuswanto, 2012 menjelaskan bahwa mean adalah suatu populasi dilambangkan dengan μ , sedangkan untuk sampel dilambangkan x .

Fungsi statistik deskriptif antara lain mengklasifikasikan suatu data variabel berdasarkan kelompoknya masing-masing dari semula belum teratur dan mudah diinterpretasikan maksudnya oleh orang yang membutuhkan informasi tentang keadaan variabel tersebut. Selain itu statistik deskriptif juga berfungsi menyajikan informasi sedemikian rupa, sehingga data yang dihasilkan dari penelitian dapat dimanfaatkan oleh orang lain yang membutuhkan.

Ciri analisis kuantitatif adalah selalu berhubungan dengan angka, baik angka yang diperoleh dari pencacahan maupun penghitungan. Data yang telah diperoleh dari pencacahan selanjutnya diolah dan disajikan dalam bentuk yang lebih mudah dimengerti oleh pengguna data tersebut. Sajian data kuantitatif sebagai hasil analisis kuantitatif dapat berupa angka-angka maupun gambar-gambar grafik.

2. Persentase

apabila sudah diketaghui mean dari analisa data yang dilakukan didapatkan persentase tingkat pengaruh variabel x terhadap variabel y.

3.7.2. Analisis Inferensial

Statistik inferensial atau sering disebut statistik induktif atau statistik probabilitas , merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2017).

3.7.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah model regensi, variabel-variabelnya mempunyai distribusi normal ataukah tidak.model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal.dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov yaitu :

- . Jika nilai signifikan $0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- Jika nilai signifikan $0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.7.2.2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kualitas data sehingga diketahui keabsahaannya, dan menghindari terjadinya estimasi bias. Pengujian asumsi klasik ini menggunakan tiga tahap uji, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas.

3.7.2.3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas memiliki atau terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna (terjadi multikolinieritas). Jika terdapat korelasi yang tinggi antar variabel bebas maka koefisien regresi tidak dapat ditentukan dan standar deviasi akan memiliki nilai tidak terhingga.

Mengukur multikolinieritas dapat diambil dari nilai *tolerance* atau *VIF* (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel. Jika nilai toleransi $>0,10$ atau $VIF <10$, maka terdapat multikolinieritas sehingga variabel bebas harus dibuang.

3.7.2.4. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap maka disebut homoskedastisitas, jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai signifikan lebih besar dari nilai alfa sebesar 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada nilai residual.

3.7.2.5. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) Uji Hipotesis adalah kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat dugaan sementara karena masih harus

dibuktikan kebenarannya. Pengujian hipotesis ada 2 yaitu, dengan menggunakan Uji F untuk simultan dan Uji T untuk persial.

3.7.2.6. Uji F

Untuk membuktikan hipotesis I maka menggunakan Uji F. pengujian Uji F ini dimaksudkan untuk menguji koefisien regresi secara keseluruhan. Dengan membandingkan Signifikansi dengan 0,05 apabila :

- a. Nilai signifikansi $< 0,05$, Maka H_0 ditolak sedangkan H_1 dan H_2 diterima. Ini berarti bahwa variasi dari model regresi berhasil menerangkan variabel bebas secara keseluruhan
- b. Nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima sedangkan H_1 dan H_2 ditolak. Ini berarti bahwa variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan.
- c. Untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel tidak bebasnya dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi ganda (R^2). Semakin besar R^2 atau semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas yang digunakan dalam model semakin kuat dapat menerangkan variasi tidak bebasnya. Jika R^2 menunjukkan bahwa proporsi/persentase sumbangan variabel bebas terhadap variasi atau naik turunnya variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ganda (R^2) itu sendiri berada diantara 0 dan 1, atau $0 < R^2 < 1$.

3.7.2.7. Uji T

Guna membuktikan kebenaran hipotesis kedua digunakan uji t yaitu menguji kebenaran regresi parsial. Uji t ini, bila nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis nol (H_0) diterima, hipotesis satu (H_1) dan Hipotesis dua (H_2) ditolak. Berarti variabel-variabel bebas kurang dapat menjelaskan variabel terikatnya dan sebaliknya bila nilai signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak, hipotesis satu (H_1) dan Hipotesis dua (H_2) diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikatnya.

3.7.2.8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu, nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang di butuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. Banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 (*Adjusted R Square*) pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model Perhitungan Koefisien Determinasi

Perhitungan ini dilakukan untuk mengetahui besar kecilnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun pengkategorian besar kecilnya kontribusi menggunakan kriteria kuatnya pengaruh (Ghozali, 2011).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Penelitian / Objek Lokasi

PT. Matahari Sakti adalah perusahaan yang bergerak dibidang *manufacture animal food* yang memproduksi pakan khusus hewan ternak seperti pakan ikan, udang dan burung. PT. Matahari Sakti yang didirikan sejak tahun 1988, oleh ibu puspita dwi prijadi di kawasan industri margomulyo dan diresmikan oleh presiden Shoeharto di batam bersama-sama dengan beberapa perusahaan lain tahun 1990.

Pada awal berdirinya PT. Matahari Sakti ini hanya memproduksi pakan udang dengan merk *Fengli*. Dan pada tahun 1997, Perusahaan ini mengalami perkembangan dan mulai memperluas area pabrik dengan membuat unit *Pet Food* dan memproduksi pakan ikan tenggelam. Di awal produksinya pakan ikan ini sudah merambah seluruh indonesia, terutama jawa timur. Selain memproduksi pakan udang dan ikan PT. Matahari Sakti juga memproduksi pakan burung kicau dengan merk *Chirpy*.

Di tahun 2006, PT. Matahari Sakti membuka plant baru di Gempol Pasuruan, ini dilakukan guna untuk memenuhi kebutuhan akan pakan akuakultur yang terus maningkat. PT Matahari Sakti sudah menerapkan standar ISO 9001:2000 untuk meningkatkan manajemen kualitas pakan. Dan di tahun 2013 PT. Matahari Sakti membuka plant lagi di cikupa tangerang, Jawa Barat yang sudah diresmikan dan beroperasi hingga sekarang. Ada pun visi dan misi PT. Matahari Sakti adalah :

1. Visi

Menjadi perusahaan yang berkelas dunia dan terkemuka dalam industri pakan serta makanan hewan peliharaan.

2. Misi

Mencerdaskan bangsa melalui penyediaan pakan yang bernutrisi dan berkualitas tinggi.

4.1.2. Deskripsi Responden Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner sebanyak 52 dan kembali semuanya. Akan dideskripsikan berdasarkan pada data kuesioner karakteristik responden yang berdasarkan pada pengelompokan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja karyawan.

1. Usia

Berikut hasil karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	JumlahOrang	Presentase
>25 Tahun	9	22,5%
>25 – 35 Tahun	16	40%
>35 – 45 Tahun	11	27,5%
>40 – 45 Tahun	4	10%
Total	40	100%

Sumber Data Prime Diolah, 2018

Berdasarkan dari data 4.1 dapat diketahui bahwa bahwa terlihat kriteria responden berdasarkan usia dalam penelitian ini dibagi menjadi 4 kelompok umur dengan urutan kelompok yang pertama dengan range usia 25-35 tahun menjadi responden mayoritas dengan jumlah 16 responden atau 40%, setelah itu responden dengan range usia 35-45 tahun memiliki mayoritas 11 responden atau 27%, responden dengan range 25 tahun berjumlah 9

orang atau 22,5%, sedangkan responden dengan range 40-45 tahun dengan jumlah 4 orang atau 10%.

2. Jenis Kelamin

Berikut hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Pria	25	62,5%
Wanita	15	37,5%
Total	40	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan data tabel 4.2 dapat diketahui bahwa mayoritas responden di PT. Matahari Sakti, berjenis kelamin pria dengan jumlah 25 responden atau 62,5%. Sedangkan responden berjenis kelamin wanita berjumlah 15 responden atau 37,5%.

3. Pendidikan

Berikut hasil karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
SMP	16	40%
SMA/SMK	18	45%
D3	3	7.5%
S1	3	7.5%
Total	40	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan data tabel 4.3 dapat diketahui bahwa sebagian besar pendidikan terakhir responden karyawan PT. Matahari Sakti 18 responden atau 45% berpendidikan terakhir SMA/SMK, selanjutnya 16 responden atau 40% berpendidikan SMP, dan masing-masing 3 responden atau 7,5% berpendidikan S1.

4. Masa Kerja

Berikut hasil karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
>1-3 Tahun	14	35%
>4-7 Tahun	16	40%
>7-10 Tahun	8	20%
>10-Pegawai Tetap	2	5%
Total	40	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan data tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden di PT. Matahari Sakti dengan masa kerja 4-7 tahun menjadi mayoritas dengan jumlah 16 responden atau 40%, dan responden dengan masa kerja 4 tahun ke bawah yaitu bekisar 1-3 tahun memiliki jumlah 14 responden atau 35%, sedangkan responden dengan masa kerja 7-10 tahun atau 20%,berjumlah 8 responden dan utuk responden di atas 10-pegawai tetap hanya berjumlah 2 responden atau 5% saja. Dikarenakan beberapa pegawai lama pada saat ada keputusan ganti rugi masa bekerja karyawan lama banyak yang mengundurkan diri.

4.2. Hasil Analisis Data

4.2.1. Hasil Analisis Keabsahan Data

Uji keabsahan data dilakukan terhadap indikator dari gambaran masing-masing variabel penelitian yang disajikan dengan statistik deskriptif. Berdasarkan desain penelitian, maka sumber informasi yang diperoleh dari jawaban responden di dalam tiap-tiap variabel yang dideskripsikan dalam bentuk nilai dalam tabel dibawah ini dengan bantuan menggunakan Perhitungan statistik deskriptif variabel penelitian dengan program system SPSS. Agar dapat diketahui tingkat kevalidan dan keandalan indikator sebagai alat ukur variabel. Uji keabsahan data terdiri dari uji validitas dan uji reabilitas.

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah uji statistik yang digunakan untuk menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan untuk mengukur suatu variabel yang diteliti. Uji Reliabilitas adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan reliabilitas serangkaian pertanyaan dalam mengukur suatu variabel. Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat dari output SPSS uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode korelasi *Product Moment Pearson* pada tingkat kepercayaan sebesar = 0,05 dengan kriteria jika nilai r yang diperoleh sebesar 0,3 maka instrument yang diujicobakan dinyatakan valid.

Hasil uji validitas instrument variabel Kompetensi X1 tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5 Uji Validitas

Hasil Output SPSS Uji Validitas (X1) Kompetensi					
NO	ITEM KUESIONER	Correct Item- Total Correlation	Pembanding	Correct Item- Total Correlation standar	KETERANGAN
1	X1.1	0,328	>	0,300	VALID
2	X1.2	0,448	>	0,300	VALID
3	X1.3	0,337	>	0,300	VALID
4	X1.4	0,551	>	0,300	VALID
5	X1.5	0,415	>	0,300	VALID
6	X1.6	0,447	>	0,300	VALID
7	X1.7	0,427	>	0,300	VALID

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel 4.5 diatas dilihat bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kompetensi adalah valid atau lolos uji validitas, karena nilai corrected item-total correlationnya diatas 0,300 atau standar dari corrected item-total correlation.

Hasil uji validitas instrument variabel Pengembangan Karir X2 tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6 Uji Validitas

Tabel 4.6 Hasil Output SPSS Uji Validitas Variabel (X2)Pengembangan Karir					
NO	ITEM KUESIONER	Correct Item- Total Correlation	Pembanding	Correct Item- Total Correlation standar	KETERANGAN
1	X2.1	0,419	>	0,300	VALID
2	X2.2	0,579	>	0,300	VALID
3	X2.3	0,656	>	0,300	VALID
4	X2.4	0,605	>	0,300	VALID
5	X2.5	0,433	>	0,300	VALID

Sumber : data primer diolah, 2018

Dari tabel 4.6 diatas dilihat bahwa semua item pernyataan untuk variabel Pengembang Karir adalah valid atau lolos uji validitas, karena nilai corrected item-total correlationnya diatas 0,300 atau standar dari corrected item-total correlation.

Hasil uji validitas instrument variabel Kepuasan Kerja Y tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7 Uji Validitas

Hasil Output SPSS Uji Validitas (Y) Kepuasan Kerja				
ITEM KUESIONER	Correct Item- Total Correlation	Pembanding	Correct Item- Total Correlation standar	KETERANGAN
Y1	0,598	>	0,300	VALID
Y2	0,579	>	0,300	VALID
Y3	0,393	>	0,300	VALID
Y4	0,391	>	0,300	VALID
Y5	0,499	>	0,300	VALID
Y6	0,536	>	0,300	VALID
Y7	0,481	>	0,300	VALID
Y8	0,557	>	0,300	VALID
Y9	0,332	>	0,300	VALID

Sumber : data primer diolah, 2018

Dari tabel 4.7 diatas dilihat bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja adalah valid atau lolos uji validitas, karena nilai corrected item-total correlationnya diatas 0,300 atau standar dari corrected item-total correlation.

2. Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *cronbach's alpha* > 0,06 dan dikatakan tidak reliabel jika *cronbach's alpha* < 0,06 (Ghozali,2012:47).

NO	ITEM KUESIONER	Hasil Cronbach' Alpha	Pembanding	Hasil Cronbach' Standart	KETERANGAN
1	KOMPENSASI	0,628	>	0,600	RELIABEL
2	MOTIVASI	0,697	>	0,600	RELIABEL
3	KOMPETENSI	0,701	>	0,600	RELIABEL

Sumber : data primer diolah, 2018

Dari tabel 4.8 diatas, diperoleh bahwa nilai cronbach's aplha semua reliabel untuk 3 variabel, maka data tersebut dikatakan reliabel karena di atas 0,600 semuanya dikatakan andal atau reliabel.

4.2.2. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Deskripsi variabel merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui gambaran masing-masing variabel penelitian yang disajikan dengan statistik deskriptif. Berdasarkan desain penelitian, maka sumber informasi yang diperoleh dari jawaban responden di dalam tiap-tiap variabel yang dideskripsikan dalam bentuk nilai dalam tabel dibawah ini dengan bantuan menggunakan Perhitungan statistik deskriptif variabel penelitian dengan program system SPSS.

1. Variabel Kompetensi (X1)

Tabel 4.9
Diskripsi Kompetensi

Item	Sangat Tidak Setuju (1)		Tidak Setuju (2)		Kurang Setuju (3)		Setuju (4)		Sangat Setuju (5)		Total	Mean
		%		%		%		%		%		
X1.1	-	-	-	-	2	5	28	70	10	25	168	4,20
X1.2	-	-	-	-	9	22	24	60	7	17	158	3,95
X1.3	-	-	-	-	5	12	25	62	10	25	165	4,13
X1.4	-	-	-	-	5	12	27	67	8	20	163	4,07
X1.5	-	-	-	-	5	12	26	65	9	22	164	4,10
X1.6	-	-	-	-	4	10	24	60	12	30	168	4,20
X1.7	-	-	-	-	4	12	24	60	11	27	166	4,15

Sumber: Hasil penelitian diolah (2018)

Berdasarkan pada tabel tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi menurut responden adalah sebagai berikut :

1. indikator X1.1 yaitu pernyataan responden mengenai keyakinan dan nilai mendapat jawaban dari 28 responden dengan menjawab setuju sebesar (70%), 10 responden menjawab sangat setuju sebesar (25%), dan 2 responden menjawab kurang setuju sebesar (5%).
2. indikator X1.2 yaitu pernyataan responden mengenai keterampilan mendapat jawaban dari 24 responden dengan menjawab setuju sebesar (60%), 7 responden menjawab sangat setuju sebesar (17%), dan 9 responden menjawab kurang setuju sebesar (22%).
3. indikator X1.3 yaitu pernyataan responden mengenai pengalaman mendapat jawaban dari 25 responden dengan menjawab setuju sebesar (62%), 10 responden menjawab sangat setuju sebesar (25%), dan 5 responden menjawab kurang setuju sebesar (12%).

4. indikator X1.4 yaitu pernyataan responden mengenai karakteristik pribadi mendapat jawaban dari 27 responden dengan menjawab setuju sebesar (67%), 8 responden menjawab sangat setuju sebesar (20%), dan 5 responden menjawab kurang setuju sebesar (12%).
5. indikator X1.5 yaitu pernyataan responden mengenai motivasi mendapat jawaban dari 26 responden dengan menjawab setuju sebesar (65%), 9 responden menjawab sangat setuju sebesar (22%), dan 5 responden menjawab kurang setuju sebesar (12%)
6. indikator X1.6 yaitu pernyataan responden mengenai kemampuan intelektual mendapat jawaban dari 24 responden dengan menjawab setuju sebesar (60%), 12 responden menjawab sangat setuju sebesar (30%), dan 4 responden menjawab kurang setuju sebesar (10%).
7. indikator X1.7 yaitu pernyataan responden mengenai budaya organisasi mendapat jawaban dari 24 responden dengan menjawab setuju sebesar (60%), 12 responden menjawab sangat setuju sebesar (30%), dan 4 responden menjawab kurang setuju sebesar (12%).

2. Variabel Pengembangan Karir

Tabel 4.10
Diskripsi Pengembangan Karir

Item	Sangat Tidak Setuju (1)		Tidak Setuju (2)		Kurang Setuju (3)		Setuju (4)		Sangat Setuju (5)		Total	Mean
		%		%		%		%		%		
X2.1	-	-	-	-	6	15	20	50	14	35	168	4,20
X2.2	-	-	2	5	13	32	20	50	5	12	148	3,70
X2.3	-	-	3	7	11	27	18	45	8	20	151	3,78
X2.4	-	-	1	2	8	20	21	52	10	25	160	4,00
X2.5	-	-	-	-	9	22	23	57	8	20	159	3,98

Sumber: Hasil penelitian diolah (2018)

1. indikator X2.1 yaitu pernyataan responden mengenai perlakuan yang adil dalam berkarir mendapat jawaban dari 20 responden dengan menjawab setuju sebesar (50%), 14 responden menjawab sangat setuju sebesar (35%), dan 6 responden menjawab kurang setuju sebesar (15%).
2. indikator X2.2 yaitu pernyataan responden mengenai keperdulian para atasan langsung mendapat jawaban dari 20 responden dengan menjawab setuju sebesar (50%), 13 responden menjawab kurang setuju sebesar (32%), 5 responden menjawab sangat setuju sebesar (12%), dan 2 responden menjawab tidak setuju sebesar (5%).
3. indikator X2.3 yaitu pernyataan responden mengenai Informasi tentang berbagai peluang promosimendapat jawaban dari 18 responden dengan menjawab setuju sebesar (45%), 11 responden menjawab kurang setuju sebesar (27%), 8 responden menjawab sangat setuju sebesar (20%), dan 3 responden menjawab tidak setuju sebesar (7%).
4. indikator X2.4 yaitu pernyataan responden mengenai Adanya minat untuk dipromosikan mendapat jawaban dari 21 responden dengan menjawab setuju sebesar (52%), 10 responden menjawab sangatsetuju sebesar (25%), 8 responden menjawab kurang setuju sebesar (20%), dan 1 responden menjawab tidak setuju sebesar (2%).
5. indikator X2.5 yaitu pernyataan responden mengenai perlakuan yang adil dalam berkarir mendapat jawaban dari 23 responden dengan menjawab setuju sebesar (57%), 9 responden menjawab kurang setuju sebesar (22%), dan 8 responden menjawab kurang setuju sebesar (20%).

3. Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4.11
DiskripsiKepuasan Kerja

Item	Sangat Tidak Setuju (1)		Tidak Setuju (2)		Kurang Setuju(3)		Setuju (4)		Sangat Setuju (5)		Total	Mean
		%		%		%		%		%		
Y1	-	-	-	-	13	32	16	40	11	27	158	3,95
Y2	-	-	-	-	15	37	17	42	8	20	153	3,83
Y3	-	-	1	2	21	52	13	32	5	12	142	3,55
Y4	-	-	-	-	21	52	17	42	2	5	141	3,53
Y5	-	-	-	-	11	27	24	60	5	12	154	3,85
Y6	-	-	-	-	10	25	18	45	12	30	162	4,05
Y7	-	-	1	2	24	60	11	27	4	10	138	3,45
Y8	-	-	-	-	16	40	18	45	6	15	150	3,75
Y9	-	-	-	-	13	32	22	55	5	12	152	3,80

Sumber: Hasil penelitian diolah (2018)

1. indikator Y1 yaitu pernyataan responden mengenai pekerjaan setuju mendapat jawaban dari 16 responden dengan menjawab setuju sebesar (40%), 13 responden menjawab kurang setuju sebesar (32%), dan 11 responden menjawab kurang setuju sebesar (27%).
2. indikator Y2 yaitu pernyataan responden mengenai gaji mendapat jawaban dari 17 responden dengan menjawab setuju sebesar (42%), 15 responden menjawab kurang setuju sebesar (37%), dan 8 responden menjawab kurang setuju sebesar (20%).
3. indikator Y3 yaitu pernyataan responden mengenai promosi mendapat jawaban dari 21 responden dengan menjawab kurang setuju sebesar (52%), 13 responden menjawab setuju sebesar (32%), 5 responden menjawab kurang setuju sebesar (12%), dan 1 responden menjawab sangat setuju sebesar (2%).

4. indikator Y4 yaitu pernyataan responden mengenai pengawas mendapat jawaban dari 21 responden dengan menjawab setuju sebesar (52%), 17 responden menjawab kurang setuju sebesar (42%), dan 2 responden menjawab kurang setuju sebesar (5%).
5. indikator Y5 yaitu pernyataan responden mengenai rekan kerja mendapat jawaban dari 24 responden dengan menjawab setuju sebesar (60%), 11 responden menjawab sangat setuju sebesar (27%), dan 5 responden menjawab kurang setuju sebesar (12%).
6. indikator Y6 yaitu pernyataan responden mengenai komunikasi mendapat jawaban dari 18 responden dengan menjawab setuju sebesar (45%), 12 responden menjawab sangat setuju sebesar (30%), dan 10 responden menjawab kurang setuju sebesar (25%).
7. indikator Y7 yaitu pernyataan responden mengenai benefit mendapat jawaban dari 24 responden dengan menjawab kurang setuju sebesar (60%), 11 responden menjawab setuju sebesar (27%), 4 responden menjawab sangat setuju sebesar (10%), dan 1 responden menjawab tidak setuju sebesar (2%).
8. indikator Y8 yaitu pernyataan responden mengenai *Contingent Rewards* mendapat jawaban dari 18 responden dengan menjawab setuju sebesar (45%), 16 responden menjawab kurang setuju sebesar (40%), dan 6 responden menjawab sangat setuju sebesar (15%).
9. indikator Y9 yaitu pernyataan responden mengenai prosedur pelaksanaan mendapat jawaban dari 22 responden dengan menjawab setuju sebesar (55%), 13 responden menjawab kurang setuju sebesar (32%), dan 5 responden menjawab sangat setuju sebesar (12%).

4. Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

4.12 Tabel
Deskriptif Statistik
Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi	40	26	32	28,80	1,757
Pengembangan Karir	40	15	24	19,65	2,032
Kepuasan Kerja	40	27	40	33,75	3,095
Valid N (listwise)	40				

Sumber: Hasil penelitian diolah (2018)

Dalam penelitian ini terdapat 2 sampel penelitian yaitu Kompetensi, sebanyak 7 pertanyaan kuesioner dan Pengembangan Karir, sebanyak 5 pertanyaan kuesioner. Pada masing-masing pertanyaan tersebut memiliki skor 1 sampai 5 dan jumlah responden (N) sebanyak 40 responden. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif dapat diketahui bahwa :

1. Kompetensi memiliki nilai minimum sebesar 26 dan nilai maksimum sebesar 32. Sedangkan *mean* pada Kompetensi adalah 28,80 dengan deviasi standar sebesar 1,757.
2. Pengembangan Karir memiliki nilai minimum 14 dan nilai maksimum sebesar 24.

4.2.3. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah model regensi, variabel-variabelnya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov yaitu :

- Jika nilai signifikan $0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- Jika nilai signifikan $0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kompetensi	Pengembangan Karir	Kepuasan Kerja
N		40	40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	28,80	19,65	33,75
	Std. Deviation	1,757	2,032	3,095
	Absolute	,201	,297	,093
Most Extreme Differences	Positive	,201	,242	,093
	Negative	-,174	-,297	-,086
Kolmogorov-Smirnov Z		1,268	1,877	,587
Asymp. Sig. (2-tailed)		,080	,002	,881

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil penelitian diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel adalah normal. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi seluruh variabel adalah diatas 0,05.

4.2.4. Hasil Uji asumsi Klasik

4.2.4.1. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.14
Hasil Output SPSS Uji Multikolinieritas

NO	VARIABEL	Collonearuty		KETERANGAN
		Tolerance	VIF	
1	KOMPETENSI	0,981 > 0.10	1,019 < 10,00	Tidak Terjadi Multikolinieritas
2	PENGEMBANGAN KARIR	0,981 > 0.10	1,019 < 10,00	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : data primer diolah, 2018

Dasar pengambilan keputusan dalam multikolonieritas dapat dengan melihat nilai Tolerance dan VIF. Berdasarkan output diatas diketahui bahwa:

- Nilai Tolerance kompensasi (X1) dan: 0,981 lebih besar dari 0,10.

- b. Nilai VIF kompensasi (X1) : 1,019 lebih kecil dari 10,00.
- c. Nilai Tolerance motivasi (X2): 0,981 lebih besar dari 0,10 .
- d. Nilai VIF motivasi (X2) : 1,019 lebih kecil dari 10,00.

Kesimpulannya dalam uji multikolonieritas tidak terjadi masalah multikolieritas.

4.2.2.2. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,313	4,420		,297	,768
1 Kompetensi	-,070	,141	-,081	-,498	,622
Pengembangan Karir	,119	,122	,160	,979	,334

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual
Sumber: Hasil penelitian diolah (2018)

Berdasarkan out put dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai uji Glajser Kompetensi (0,622) dan Pengembangan Karir (0,334), hal ini menunjukkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas karena hasil sig > 0,005.

4.2.5. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31,299	6,655		4,703	,000
1 Kompetensi	,722	,212	,410	3,406	,002
Pengembangan Karir	,933	,183	-,613	-5,094	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil penelitian diolah (2018)

$$Y = 31,299 + 0,722 X_1 + 0,933 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta regresi sebesar 31,299 menunjukkan bahwa pada Kompetensi dan Pengembangan Karir dengan kondisi tetap atau konstan maka Kepuasan Kerja sebesar 31,299, yang berarti tanpa adanya variabel bebas yaitu Kompetensi dan Pengembangan Karir, maka kepuasan Kerja akan tetap.
- X_1 (Kompetensi) koefisien regresinya sebesar 0,722 tidak mempunyai pengaruh positif terhadap Y (Kepuasan Kerja Karyawan). Artinya meskipun kompetensi tidak cukup baik dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut juga tidak dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Matahari Sakti sebesar 0,722
- X_2 (Pengembangan Karir) koefisien regresinya sebesar 0,933 tidak mempunyai pengaruh positif terhadap Y (Kepuasan Kerja Karyawan). Artinya meskipun kompetensi tidak cukup baik dengan asumsi variabel lain konstan, maka hal tersebut juga tidak dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Matahari Sakti sebesar 0,933.

4.2.6. Hasil Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

4.2.6.1. Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t dalam penelitian pada dasarnya untuk menjelaskan seberapa jauh suatu variabel independen dalam menerangkan variasi – variasi dependen jika nilai *probability* t lebih besar dari 0.05 maka tidak ada pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen

sedangkan jika nilai *probability* lebih kecil dari 0.05 maka terdapat pengaruh variabel dependen (Ghozali, 2013). Uji t digunakan untuk mengetahui masing – masing pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat menggunakan uji masing – masing koefisien variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat. Untuk menguji apakah masing – masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$.

Tabel 4.17 Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31,299	6,655		4,703	,000
1 Kompetensi	,722	,212	,410	3,406	,002
Pengembangan_Karier	-,933	,183	-,613	-5,094	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Sumber: Hasil penelitian diolah (2018)

Berdasarkan ringkasan uji t seperti yang dikemukakan pada tabel 4.14 diatas diketahui dengan melihat output di atas berarti terdapat dua hipotesis yang di ajukan dalam uji t ini:

1. Variabel Kompetensi dengan nilai t hitung 0,722 dengan nilai signifikannya 0,002 lebih kecil dari 0,05.
2. Diketahui nilai koefisien regresi variabel kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Matahari Sakti.
3. Variabel pengembangan karir dengan nilai t hitung -0,933 dengan nilai signifikannya 0,000 lebih kecil; dari 0,05. Maka diketahui nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Matahari Sakti.

4.2.6.2. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji Pengaruh Simultan (Uji f) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel terkait. Hipotesis diterima atau ditolak dengan membandingkan tingkat signifikansi (*alpha*) sebesar 5% (0,05). Jika nilai *probability* F lebih besar dari *alpha* 0,05 maka model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen dengan kata lain variabel dependen secara bersamaan tidak berpengaruh. Dalam pengujian penelitian ini hipotesis secara simultan dimaksudkan guna mengukur besarnya pengaruh Kompetensi (X1), Penembangan Karir(X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). (Ghozali, 2013)

Tabel 4.18 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	177,214	2	88,607	16,702	,000 ^b
1 Residual	196,286	37	5,305		
Total	373,500	39			

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karier, Kompetensi

Sumber: Hasil penelitian diolah (2018)

Berdasarkan ringkasan uji f seperti yang dikemukakan pada tabel 4.18 diatas diketahui bahwa:

1. Nilai f hitung 16,702 lebih besar dari f tabel 4,10 maka Ha di terima dan Ho ditolak
2. Nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka Ho diterima. Dan Ha ditolak

Kesimpulannya dari hasil uji F bahwa kompetensi dan pengembangan karir secara bersama-samaberpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Matahari Sakti

4.2.6.3. Uji Korelasi

Tabel 4.19 Hasil Uji Korelasi

		Kompetensi	Pengembangan Karir	Kepuasan Kerja
Kompetensi	Pearson Correlation	1	,138	,325 [*]
	Sig. (2-tailed)		,	,040
	N	40	40	40
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	,138	1	-,556 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,396	,002	,000
	N	40	40	40
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,325 [*]	-,556 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,040	,000	
	N	40	40	40

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

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

Sumber: Hasil penelitian diolah (2018)

Berdasarkan nilai signifikan di atas diketahui antar kompetensi (X1) sebesar $0,002 < 0,005$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan dengan kepuasan kerja (Y) dan pengembangan karir (X2) sebesar $0,00 < 0,005$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan dengan kepuasan kerja.

4.2.6.4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.20
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,689 ^a	,474	,446	2,303

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompetensi

Sumber: Hasil penelitian diolah (2018)

Jika dilihat dari nilai *R-Square* yang besarnya 0,474 menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompetensi (X_1), pengembangan karir (X_2), terhadap variabel terikat kepuasan kerja

karyawan (Y) sebesar 47,4%. Artinya, kompetensi (X_1), pengembangan karir (X_2), berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan 47,4%. sedangkan sisanya 52,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada didalam model regresi linier.

4.3. Pembahasan

Sebagai hasil penelitian, setelah dilakukan pengujian dengan menggunakan SPSS 20 maka dapat didiskripsikan hasil penelitian tersebut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Sakti Surabaya. Salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah pengembangan karir. Oleh karena itu perusahaan memberikan peluang yang sama untuk karyawan yang ingin mengembangkan kariernya dan menduduki posisi-posisi puncak. selain itu karyawan juga harus berkompetensi yang lebih terhadap perusahaan sehingga tidak akan ada rasa untuk berpindah ke perusahaan lainnya.
2. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Matahari Sakti Surabaya. Hal ini dapat ditunjukkan bahwa PT. Matahari Sakti memberikan dukungan dan kesempatan yang sama bagi karyawannya dengan adanya divisi-divisi lain di luar organisasi seperti divisi litbank, divisi futsal, divisi bahasa asing, dan masih banyak lagi. Dengan adanya penambahan divisi ini setiap karyawan dapat mengasah kemampuan yang mereka miliki. Selain itu PT. Matahari Sakti Surabaya juga tidak membatasi karyawannya yang ingin melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
3. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Matahari Sakti Surabaya. Hal ini dapat di

buktikan bahwa setiap karyawan dapat mengerjakan pekerjaan yang diberikakn dengan tepat waktu dan menimalkn kesalahan-kesalahan yang ada.

4. Diantara variable kompetensi dan pengembangan karir yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Sakti Surabaya adalah Pengembangan Karier hal ini dapat dibuktikan sering diadakannya pelatihan-pelatihan, selain itu perusahaan juga tidak membatasi bagi karyawannya yang ingin melanjutkan pendidikan di jenjang berikutnya dikarenakan rata-rata karyawan hanya lulusan sekolah menengah atas. Dan manfaat dari Pengembangan Karier yaitu membuat karyawan mengembangkan kemampuan yang dimiliki, serta meningkatkan kekompakan dan kesolidan antar karyawan sehingga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Matahari Sakti Surabaya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian “Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Matahari Sakti” maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara simultan diperoleh hasil bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Diantar kedua variabel Kompetensi dan Pengembangan Karir yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Matahari Sakti Surabaya adalah variabel Pengembangan Karir dan dapat didukung kebenarannya.
2. Secara parsial diperoleh hasil bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dengan demikian hipotesis pertama Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Matahari Sakti Surabaya.
3. Secara parsial diperoleh hasil bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dengan demikian hipotesis kedua Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh signifikan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Matahari Sakti Surabaya.
4. Secara bersama-sama variabel Kompetensi dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Matahari Sakti Surabaya.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan akhir penelitian dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya perusahaan lebih mengkomunikasikan dan mensosialisasikan visi, misi, tujuan, kebijakan, strategi, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai organisasi pada karyawan melalui pembinaan, bimbingan serta keterlibatan karyawan dalam perumusan kebijakan, dengan demikian diharapkan karyawan semakin merasa memiliki perusahaan.
2. Sebaiknya Kompetensi pada setiap karyawan hendaknya di tingkatkan lagi, terutama pada skil dan keterampilan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan.
3. Hendaknya perusahaan meningkatkan dukungan dalam bentuk pemberian pendidikan dan pelatihan kerja yang berhubungan dengan pekerjaan maupun tanggung jawab masing – masing karyawan.
4. Perusahaan sebaiknya memberikan kesempatan yang sama besarnya bagi setiap karyawan yang memiliki potensi untuk mengembangkan diri dan mengembangkan kariernya dalam organisasi sehingga akan mencapai kepuasan kerja yang maksimal.
5. Untuk meningkatkan kompetensi dan pengembangann karir karyawan agar dapat mencapai kepuasan kerja karyawan, perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang sekaligus memberikan reward/insentif yang layak.

Daftar Pustaka

- Bahri. 2015. Psikologi Belajar. Jakarta : Rineka Cipta.
- Cahyaningtyas, *et.al.* 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Komitmen Kerja (Studi kasus pada Karyawan Patra Jasa Convention Hotel Semarang). *Jurnal Administrasi Bisnis* Volume 5 Nomor 2
- Edy Sutrisno, 2014, “Manajemen Sumber Daya Manusia” Jakarta : Kencana
- Manopo. 2011. *Competency Based Talent and Performance Management System*. Jakarta: Salemba Empat.
- Maryadi. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru SD di Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang. *JMP*, Volume 1 Nomor 2.
- Nafiana. 2017. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Loyalitas Pelanggan (Studi Kasus pada Bengkel Ahas Area Purwokerto). *Jurnal Manajemen dan Bisnis MEDIA EKONOMI*, Volume XVII, No. 2
- Sinambela. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Wijayanto, Hubeis, Affandi dan Hermawan. (2011). FaktorFaktor yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen IKM*. 6(2). 81-87.
- Edison, E., Anwar, Y., Komariyah, I. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Kandula R. Srinivas.2013. *Competency Based Human Resource Management: A Complete Text With Case Studies on CompetencyMapping, Modelling, Assessing, and Applying. Gate Corporation. Bangalore, Delhi.*
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- .Yusuf, Burhanuddin. (2015). Manajemen Sumber daya Manusia di lembaga keuangan syariah.(cetakan 1). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada

Malayu S.P. Hasibuan. 2014. Manajemen Sumber daya Manusia edisi Revisi, Jakarta: PT Bumi Aksara.

Oduma, Caroline and Dr. WERE, Susan. 2014. "*Influence Of Career Development Employee Performance In The Public University, A Case Of Kennyatta University*". *International Journal of Social Sciences Management and Entrepreneurship*

Edy Sutrisno, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.

Badriyah, Mila. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta

Sugiyono. 2012. Memahami Penelitian Kualitatif. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.

Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan ke-18. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung : Alfabeta

Richard L. Hughes, Robert C. Ginnett, and Gordon J. Curphy. 2012. *Leadership, Enhancing the Lessons of Experience*, Alih Bahasa: Putri Izzati. Jakarta: Salemba Humanika.

Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Kuswanto, Dedy. 2012. Statistik Untuk Pemula dan Orang Awam. Jakarta: Laskar Aksara.

LAMPIRAN 3

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja.

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
25 – 30	16	40,0	40,0	40,0
25 Tahun	9	22,5	22,5	62,5
Valid 35 – 40	11	27,5	27,5	90,0
40 – 45	4	10,0	10,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	25	62,5	62,5	62,5
Valid Wanita	15	37,5	37,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D3	3	7,5	7,5	7,5
S1	3	7,5	7,5	15,0
Valid SMA/SMK	18	45,0	45,0	60,0
SMP	16	40,0	40,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Masa

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-3 Tahun	14	35,0	35,0	35,0
10-Pegawai Tetap	2	5,0	5,0	40,0
Valid 4-7 Tahun	16	40,0	40,0	80,0
7-10 Tahun	8	20,0	20,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

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

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

```
CORRELATIONS
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 Pengembangan_Karir
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

[DataSet1] H:\DATA-DATA KUESIONER\DATA SPSS VALID. NORMAL.sav

UJI VALIDITAS X2

		Correlations					
		1	2	3	4	5	29,
1	Pearson Correlation	1	-,079	,121	,050	,124	,419**
	Sig. (2-tailed)		,629	,456	,761	,444	,007
	N	40	40	40	40	40	40
2	Pearson Correlation	-,079	1	,326*	,225	,036	,579**
	Sig. (2-tailed)	,629		,040	,162	,826	,000
	N	40	40	40	40	40	40
3	Pearson Correlation	,121	,326*	1	,198	-,010	,656**
	Sig. (2-tailed)	,456	,040		,221	,950	,000
	N	40	40	40	40	40	40
4	Pearson Correlation	,050	,225	,198	1	,155	,605**
	Sig. (2-tailed)	,761	,162	,221		,339	,000
	N	40	40	40	40	40	40
5	Pearson Correlation	,124	,036	-,010	,155	1	,433**
	Sig. (2-tailed)	,444	,826	,950	,339		,005
	N	40	40	40	40	40	40
29,	Pearson Correlation	,419**	,579**	,656**	,605**	,433**	1
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,000	,000	,005	
	N	40	40	40	40	40	40

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

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

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Kepuasan_Kerja
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

[DataSet1] H:\DATA-DATA KUESIONER\DATA SPSS VALID. NORMAL.sav
 UJI VALIDITAS Y

Correlations

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	31
1 Pearson Correlation	1	,204	,135	,003	,037	,223	,271	,255	,104	,593**
Sig. (2-tailed)		,207	,404	,937	,821	,157	,091	,113	,214	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
2 Pearson Correlation	,204	1	,175	,457**	,325	,337	,207	,109	-,127	,575**
Sig. (2-tailed)	,207		,275	,001	,035	,024	,365	,502	,435	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
3 Pearson Correlation	,135	,175	1	,026	,125	-,050	,101	,024	,127	,393
Sig. (2-tailed)	,404	,276		,875	,437	,758	,537	,862	,436	,012
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
4 Pearson Correlation	,003	,457**	,026	1	,285	,111	-,027	-,006	,279	,391
Sig. (2-tailed)	,937	,001	,875		,074	,454	,360	,515	,527	,013
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
5 Pearson Correlation	,037	,325	,125	,285	1	,206	,156	,204	-,076	,495**
Sig. (2-tailed)	,821	,039	,437	,074		,142	,337	,207	,540	,001
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
6 Pearson Correlation	,223	,337	-,050	,111	,206	1	,101	,363	-,032	,535**
Sig. (2-tailed)	,157	,024	,755	,434	,142		,537	,021	,846	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
7 Pearson Correlation	,271	,207	,101	-,027	,155	,101	1	,411**	,001	,401**
Sig. (2-tailed)	,091	,305	,537	,859	,337	,537		,005	,899	,002
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
8 Pearson Correlation	,255	,109	,024	-,106	,204	,353	,431**	1	,112	,557**
Sig. (2-tailed)	,113	,502	,882	,515	,207	,021	,005		,492	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
9 Pearson Correlation	,104	-,127	,127	,027	-,075	-,072	,333	,112	1	,312
Sig. (2-tailed)	,214	,435	,430	,627	,640	,840	,339	,492		,035
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
31 Pearson Correlation	,593**	,575**	,393	,391	,495**	,535**	,481**	,557**	,332	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,012	,013	,001	,000	,002	,000	,036	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

RELIABILITY

```
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7 Kompetensi
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

[DataSet1] H:\DATA-DATA KUESIONER\DATA SPSS VALID. NORMAL.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
Total		40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,628	8

```
RELIABILITY  
  /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 Pengembangan_Karir  
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
  /MODEL=ALPHA.
```

Reliability

[DataSet1] H:\DATA-DATA KUESIONER\DATA SPSS VALID. NORMAL.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
Total		40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,697	6

```
RELIABILITY  
  /VARIABLES=X1.1 Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Kepuasan_Kerja  
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
  /MODEL=ALPHA.
```

Reliability

[DataSet1] H:\DATA-DATA KUESIONER\DATA SPSS VALID. NORMAL.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,701	11

Descriptives

UJI ANALISIS DESKRIPTIF

[DataSet1] H:\DATA-DATA KUESIONER\DATA SPSS VALID. NORMAL.sav

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
28,	40	26	32	28,80	1,757
29,	40	15	24	19,65	2,032
31,	40	27	40	33,75	3,095
Valid N (listwise)	40				

DESCRIPTIVES VARIABLES=Kompetensi Pengembangan_Karir Kepuasan_Kerja
/STATISTICS=MEAN SUM STDDEV VARIANCE RANGE MIN MAX SEMEAN.

Descriptives

[DataSet1] H:\DATA-DATA KUESIONER\DATA SPSS VALID. NORMAL.sav

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
28,	40	6	26	32	1152	28,80	,278	1,757	3,087
29,	40	9	15	24	786	19,65	,321	2,032	4,131
31,	40	13	27	40	1350	33,75	,489	3,095	9,577
Valid N (listwise)	40								

FREQUENCIES VARIABLES=Kompetensi Pengembangan_Karir Kepuasan_Kerja
/STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

[DataSet1] H:\DATA-DATA KUESIONER\DATA SPSS VALID. NORMAL.sav

Statistics

	28,	29,	31,
--	-----	-----	-----

N	Valid	40	40	40
	Missing	0	0	0
Mean		28,80	19,65	33,75
Std. Deviation		1,757	2,032	3,095
Minimum		26	15	27
Maximum		32	24	40

Frequency Table

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
26	6	15,0	15,0	15,0
28	15	37,5	37,5	52,5
29	5	12,5	12,5	65,0
Valid 30	6	15,0	15,0	80,0
31	5	12,5	12,5	92,5
32	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
15	2	5,0	5,0	5,0
18	16	40,0	40,0	45,0
Valid 21	20	50,0	50,0	95,0
24	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

31,

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

	27	2	5,0	5,0	5,0
	29	1	2,5	2,5	7,5
	30	3	7,5	7,5	15,0
	31	2	5,0	5,0	20,0
	32	5	12,5	12,5	32,5
	33	6	15,0	15,0	47,5
Valid	34	6	15,0	15,0	62,5
	35	3	7,5	7,5	70,0
	36	5	12,5	12,5	82,5
	37	2	5,0	5,0	87,5
	38	3	7,5	7,5	95,0
	40	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

```
DESCRIPTIVES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7
  /STATISTICS=MEAN SUM STDDEV VARIANCE RANGE MIN MAX SEMEAN.
```

Descriptives

[DataSet1] H:\DATA-DATA KUESIONER\DATA SPSS VALID. NORMAL.sav

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
1	40	2	3	5	168	4,20	,082	,516	,267
2	40	2	3	5	158	3,95	,101	,639	,408
3	40	2	3	5	165	4,13	,096	,607	,369
4	40	2	3	5	163	4,07	,090	,572	,328
5	40	2	3	5	164	4,10	,093	,591	,349
6	40	2	3	5	168	4,20	,096	,608	,369
7	40	2	3	5	166	4,15	,098	,622	,387
Valid N (listwise)	40								

```
FREQUENCIES VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X1.6 X1.7
  /STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN
  /ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

[DataSet1] H:\DATA-DATA KUESIONER\DATA SPSS VALID. NORMAL.sav

Statistics

		1	2	3	4	5	6	7
N	Valid	40	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,20	3,95	4,13	4,08	4,10	4,20	4,15
Std. Deviation		,516	,639	,607	,572	,591	,608	,622
Minimum		3	3	3	3	3	3	3
Maximum		5	5	5	5	5	5	5

Frequency Table

1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5,0	5,0	5,0
	4	28	70,0	70,0	75,0
	5	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	22,5	22,5	22,5
	4	24	60,0	60,0	82,5
	5	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	12,5	12,5	12,5
	4	25	62,5	62,5	75,0
	5	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	12,5	12,5	12,5
Valid 4	27	67,5	67,5	80,0
Valid 5	8	20,0	20,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	12,5	12,5	12,5
Valid 4	26	65,0	65,0	77,5
Valid 5	9	22,5	22,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	10,0	10,0	10,0
Valid 4	24	60,0	60,0	70,0
Valid 5	12	30,0	30,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	12,5	12,5	12,5
Valid 4	24	60,0	60,0	72,5
Valid 5	11	27,5	27,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

DESCRIPTIVES VARIABLES=Kompetensi Pengembangan_Karir Kepuasan_Kerja
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

[DataSet1] H:\DATA-DATA KUESIONER\DATA SPSS VALID. NORMAL.sav

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
1	40	3	5	168	4,20	,516
2	40	3	5	158	3,95	,639
3	40	3	5	165	4,13	,607
4	40	3	5	163	4,07	,572
5	40	3	5	164	4,10	,591
6	40	3	5	168	4,20	,608
7	40	3	5	166	4,15	,622
Kompetensi	40	26	32	1152	28,80	1,757
7,	40	6,50	8,00	288,00	7,2000	,43926
Valid N (listwise)	40					

FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 Pengembangan_Karir

Mean_Pengembangan_Karir

/STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM SEMEAN MEAN SUM KURTOSIS SEKURT
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

[DataSet1] H:\DATA-DATA KUESIONER\DATA SPSS VALID. NORMAL.sav

Statistics							
	1	2	3	4	5	Pengembangan Karir	Mean Penegmbangan Karir
N	Valid	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	4,20	3,70	3,78	4,00	3,98	19,65	6,5500
Std. Error of Mean	,109	,120	,136	,119	,104	,321	,10712
Std. Deviation	,687	,758	,862	,751	,660	2,032	,67748
Variance	,472	,574	,743	,564	,435	4,131	,459
Kurtosis	-,799	-,139	-,438	-,050	-,567	-,027	-,027
Std. Error of Kurtosis	,733	,733	,733	,733	,733	,733	,733
Range	2	3	3	3	2	9	3,00
Minimum	3	2	2	2	3	15	5,00
Maximum	5	5	5	5	5	24	8,00
Sum	168	148	151	160	159	786	262,00

Frequency Table

1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	15,0	15,0	15,0
4	20	50,0	50,0	65,0
5	14	35,0	35,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	5,0	5,0	5,0
3	13	32,5	32,5	37,5
4	20	50,0	50,0	87,5
5	5	12,5	12,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	7,5	7,5	7,5
3	11	27,5	27,5	35,0
4	18	45,0	45,0	80,0
5	8	20,0	20,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2,5	2,5	2,5
3	8	20,0	20,0	22,5
4	21	52,5	52,5	75,0
5	10	25,0	25,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	9	22,5	22,5	22,5
4	23	57,5	57,5	80,0
5	8	20,0	20,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Pengembangan Karir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
15	2	5,0	5,0	5,0
18	16	40,0	40,0	45,0
21	20	50,0	50,0	95,0
24	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Mean Pengembangan Karir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	2	5,0	5,0	5,0
6,00	16	40,0	40,0	45,0
7,00	20	50,0	50,0	95,0
8,00	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Kepuasan_Kerja Mean_Kepuasan_Kerja
  /STATISTICS=STDDEV VARIANCE RANGE MINIMUM MAXIMUM SEMEAN MEAN MEDIAN SUM SKEWNESS
  SESKEW KURTOSIS SEKURT
  /ORDER=ANALYSIS

```

Frequencies

[DataSet1] H:\DATA-DATA KUESIONER\DATA SPSS VALID. NORMAL.sav

Statistics

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kepuasan Kerja	Mean Kepuasan Kerja
N Valid	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
N Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3,95	3,83	3,55	3,53	3,85	4,05	3,45	3,75	3,80	33,75	6,7250
Std. Error of Mean	,124	,118	,118	,095	,098	,118	,113	,112	,103	,489	,09811
Median	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	34,00	6,7000
Std. Deviation	,783	,747	,749	,599	,622	,749	,714	,707	,648	3,095	,62048
Variance	,613	,558	,562	,358	,387	,562	,510	,500	,421	9,577	,385
Skewness	,089	,301	,591	,654	,104	-,083	,851	,401	,214	-,092	,007
Std. Error of Skewness	,374	,374	,374	,374	,374	,374	,374	,374	,374	,374	,374
Kurtosis	-1,337	-1,114	-,369	-,467	-,353	-1,165	,143	-,879	-,585	-,048	-,079
Std. Error of Kurtosis	,733	,733	,733	,733	,733	,733	,733	,733	,733	,733	,733
Range	2	2	3	2	2	2	3	2	2	13	2,60
Minimum	3	3	2	3	3	3	2	3	3	27	5,40
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	8,00
Sum	158	153	142	141	154	162	138	150	152	1350	269,00

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Kompetensi	Pengembangan Karir	Kepuasan Kerja
N	40	40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	28,80	19,65
	Std. Deviation	1,757	2,032
	Absolute	,201	,297
Most Extreme Differences	Positive	,201	,242
	Negative	-,174	-,297
Kolmogorov-Smirnov Z	1,268	1,877	,587
Asymp. Sig. (2-tailed)	,080	,002	,881

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil penelitian diolah (2018)

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part.	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	31,299	6,655		4,703	,000	17,314	44,783						
	Kompetensi	,722	,212	,410	3,406	,002	,293	1,181	,326	,433	,406	,981	1,013	
	Pengembangan Karir	-,933	,183	-,613	-5,094	,000	-,306	-,562	-,556	-,642	-,307	,981	1,013	

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,313	4,420		,297	,768
	Kompetensi	-,070	,141	-,081	-,498	,622
	Pengembangan Karir	,119	,122	,160	,979	,334

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31,299	6,655		4,703	,000
	Kompetensi	,722	,212	,410	3,406	,002
	Pengembangan Karir	-,933	,183	-,613	-5,094	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Uji T

Model	b. Un Dependent Variable: Kepuasan Kerja standardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31,299	6,655		4,703	,000
Kompetensi	,722	,212	,410	3,406	,002
Pengembangan_Karier	-,933	,183	-,613	-5,094	,000

Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	177,214	2	88,607	16,702	,000 ^b
Residual	196,286	37	5,305		
Total	373,500	39			

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,689 ^a	,474	,446	2,303

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompetensi

