

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

Allail Niken Suciani

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri
Korespondensi penulis: anikensuciani@gmail.com

Edy Suwasono

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri
Email: suwasono_edy@yahoo.co.id

Zaenul Muttaqien

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri
Email: Zaenulmuttaqien@uniska-kediri.co.id

Abstract. *This study has a limitation on the aspect of human resource management to determine the effect of Compensation and Career Development on Job Satisfaction of KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri employees. By using a sample of 33 respondents and using purposive sampling technique, the research method used was observation, interviews, documentation, questionnaires and literature study. As well as data analysis techniques in this study using statistical tests through validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, t-test hypotheses and f-tests using SPSS.*

Based on the results of the analysis, it was found that the variable influence of compensation and career development had a simultaneous effect on employee job satisfaction, with a value of Sig. 0.000 < 0.05. Partially, compensation had a significant effect on employee job satisfaction, with a value of Sig. 0.003 < 0.05 and career development has a significant effect on employee job satisfaction, with a value of Sig. 0.013 < 0.05. The regression equation: $Y = 0.827 + 0.628X_1 + 0.529X_2$ and the coefficient of determination is 55.3%.

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

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

Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa variabel pengaruh kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai Sig. 0,000 < 0,05. Secara parsial kompensasi berpegaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan nilai Sig. 0,003 < 0,05 dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan,

Received Agustus 30, 2022; Revised September 2, 2022; Oktober 22, 2022

* Allail Niken Suciani, anikensuciani@gmail.com

dengan nilai Sig. $0,013 < 0,05$. Persamaan regresinya : $Y = 0,827 + 0,628X_1 + 0,529X_2$ dan koefisien determinasinya sebesar 55,3%.

Kata kunci: Kompensasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Karyawan

Pendahuluan

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

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

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

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

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

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

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

kehidupan dan persoalan kerja, keamanan pekerjaan, training spesifikasi pekerjaan, pengakuan manajemen terhadap kinerja karyawan, keberhasilan pekerjaan, jejaring, kesempatan untuk menggunakan kemampuan atau keahlian, komitmen organisasi untuk pengembangan, budaya perusahaan secara keseluruhan, hubungan sesama karyawan, hubungan dengan atasan langsung, pekerjaan itu sendiri, keberagaman pekerjaan.

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

Tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada perusahaan kurang mendapatkan perhatian oleh pihak manajemen, hal ini bisa dilihat dari pekerjaan yang kurang sesuai dengan kemampuan karyawan, kurangnya kesempatan karyawan dalam memperoleh peningkatan karir selama bekerja, kurangnya kerja sama antar karyawan sehingga menimbulkan rasa tidak nyaman antara sesama karyawan.

Tinjauan Pustaka

Pengertian Kompensasi

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

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

Tujuan Kompensasi

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

- 1) Ikatan Kerjasama. Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara pengusaha dan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sebaliknya pengusaha atau atasan wajib memberikan kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- 2) Kepuasan Kerja. Dengan adanya balas jasa karyawan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga mendapat kepuasan kerja dari jabatannya.
- 3) Pengadaan Efektif. Program kompensasi ditetapkan cukup besar pengadaan karyawan yang memenuhi syarat untuk perusahaan akan lebih mudah.
- 4) Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya. Stabilitas karyawan Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta

eksternal konsistensi yang kompentatif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena relatif kecil.

- 5) Disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan akan mejadi semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- 6) Pengaruh Serikat Buruh. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- 7) Pengaruh pemerintah. Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti balas upah minimum) maka campur tangan pemerintah dapat dihindarkan.

Indikator Kompensasi

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

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

Pengertian Pengembangan Karir

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

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

Tahap-Tahap Pengembangan Karir

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

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

Indikator Pengembangan Karir

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

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

Pengertian Kepuasan Kerja

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

Dampak Kepuasan Kerja

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

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

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

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

mereka lebih puas.

Indikator Kepuasan Kerja

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

1) Pekerjaan itu sendiri

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

2) Gaji

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

3) Supervisi

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

4) Rekan Kerja

Hubungan antara rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat dan bantuan pada anggota individu yang berada dalam kelompok tersebut. Disaat karyawan memiliki kepuasan terhadap rekan kerjanya dalam kelompok, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk bersemangat dalam bekerja.

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

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

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

2) Hubungan dengan atasan (*supervision*)

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

3) Teman sekerja (*workers*)

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

4) Promosi (*promotion*)

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

5) Gaji (*pay*)

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

Metode

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

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan yang bekerja di KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri yaitu sebanyak 55 karyawan meliputi 2 simpan pinjam, 8 unit usaha niaga,

5 unit usaha jasa, 2 unit usaha pengkreditan, 2 kasir, satpam, 22 penampung susu, 4 inseminator dan 6 buruh gudang. Peneliti mengambil sampel berjumlah 33 responden yang bekerja dikantor pusat KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri.

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

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

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif metode kuantitatif dengan alatbantu regresi linier berganda yang nantinyaakan diolah datanya menggunakan perhitungan program computer *software SPSS*. Teknik analisis data yang digunakanadalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Analisis Regresi LinearBerganda, Uji t, Uji f dan Uji Koefisien Determinan R².

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

Item	Sig	Kesimpulan
Item1	0,000	Valid
Item 2	0,026	Valid
Item 3	0,001	Valid
Item4	0,012	Valid
Item 5	0,000	Valid
Item 6	0,002	Valid
Item 7	0,001	Valid
Item 8	0,044	Valid

(Sumber : Data Diolah 2022)

Berdasarkan tabel 1 diatas bisa dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variable kompensasi mempunyai nilai signifikansi rhitung yangberada dibawah nilai ketentuan sig. 0,05dan seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X2)

(Sumber : Data Diolah 2022)

Berdasarkan tabel 2 diatas bisa dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variable pengembangan karir mempunyai nilai signifikansi rhitung yang berada dibawah nilai ketentuan sig. 0,05dan seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Item	Sig	Kesimpulan
Item 1	0,003	Valid
Item 2	0,001	Valid
Item 3	0,002	Valid
Item 4	0,047	Valid
Item 5	0,005	Valid
Item 6	0,001	Valid
Item 7	0,000	Valid
Item 8	0,002	Valid
Item 9	0,001	Valid
Item 10	0,000	Valid

Item	Sig	Kesimpulan
Item 1	0,000	Dinyatakan Valid
Item 2	0,040	Dinyatakan Valid
Item 3	0,000	Dinyatakan Valid
Item 4	0,001	Dinyatakan Valid
Item 5	0,048	Dinyatakan Valid
Item 6	0,046	Dinyatakan Valid
Item 7	0,000	Dinyatakan Valid

(Sumber : Data Diolah 2022)

Berdasarkan tabel 3 diatas bisa dilihat bahwa seluruh pertanyaan untuk variable kepuasan kerja mempunyai nilai signifikansi rhitung yang berada dibawah nilai ketentuan sig. 0,05 dan seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 4 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria
1	Kompensasi (X_1)	0,617	Diatas ketentuan 0,60
2	Pengembangan Karir (X_2)	0,690	
3	Kepuasan Kerja	0,690	

(Sumber : Data Diolah 2022)

Berdasarkan tabel 4 diatas, bisa di simpulkan mengenai uji reliabilitas antar variabel. Hasil uji reliabilitas item pernyataan variabel Kompensasi (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Kepuasan Kerja (Y) seluruhnya berada di atas ketentuan 0,60. Secara keseluruhan dapat di katakan bahwa item pernyataan pada masing-masing variabel bebas dan variabel terikat di simpulkan reliabel dan memiliki kehandalan dalam penelitian ini.

Uji Multikolinieritas

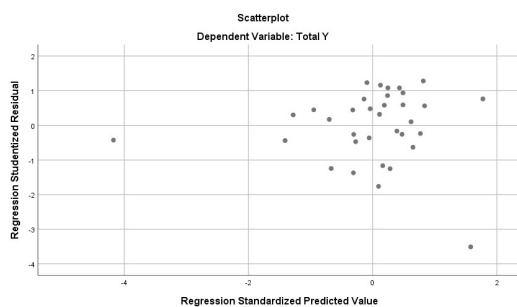
Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Penelitian	Tolerance	VIF
Kompensasi (X_1)	0,695	1,418
Pengembangan Karir (X_2)	0,695	1,418

(Sumber : Data Diolah 2022)

Berdasarkan tabel 5 diatas, bisa di ambil kesimpulan bahwa nilai *tolerance* variabel independen yang meliputi Kompensasi (X_1) sebesar 0,695 dan Pengembangan Karir (X_2) sebesar 0,695 masing-masing variabel memiliki nilai *tolerance* > 0,10. Sedangkan nilai VIF Kompensasi (X_1) sebesar 1,418 dan Pengembangan Karir (X_2) sebesar 1,418 untuk seluruh variabel < 10. Secara keseluruhan data sebaran kuesioner dapat di katakan bebas asumsi multikolinieritas.

Tabel 6 Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan tabel 6 diatas, Bisa di jelaskan bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata di atas dan di bawah garis 0, serta tidak membentuk pola tertentu sehingga bisa di simpulkan bahwa pada uji regresi tidak terdapat masalah heteroskedasititas.

Tabel 7 Uji Normalitas

Variabel	Nilai Sig	Keputusan
Kompensasi (X1)	0,064	Berdistribusi Normal
Pengembangan Karir (X2)	0,200	Berdistribusi Normal
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,200	Berdistribusi Normal

(Sumber : Data Diolah 2022)

Berdasarkan tabel 7 diatas, maka bisa di jelaskan bahwa nilai Asymp. Sig. Kolomogorow - Smirnov variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,064. Nilai Asymp. Sig variabel Pengembangan Karir (X2) sebesar 0,200 dan nilai Asymp.Sig Kepuasan Kerja karyawan (Y) sebesar 0,200. Secara keseluruhan bisa di simpulkan bahwa masing-masing variabel penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 8 Uji Linieritas

Variabel	Nilai Sig	Ketentua n	Keputusan
Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	0,418	> signifikansi 0,05	Memiliki hubungan yang linear
Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja	0,517		Memiliki hubungan yang linear

(Sumber : Data Diolah 2022)

Berdasarkan tabel 8 diatas, bisa di simpulkan bahwa signifikansi hubungan antara variabel Kompensasi sebesar 0,418 berada > 0,05. Signifikansi hubungan variabel Pengembangan Karir sebesar 0,517 berada > 0,05. Maka bisa di simpulkan bahwa secara keseluruhan uji linearitas antara variabel bebas dengan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

Tabel 9 Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Konstanta (a)
Kompensasi	0,628	0,827
Pengembangan Karir	0,529	

(Sumber : Data Diolah 2022)

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

1. Nilai konstanta sebesar 0,827 bisa di artikan bahwa variabel bebas yang meliputi kompensasi dan pengembangan karir mengalami peningkatan 1 satuan, maka besarnya kepuasan kerja sebesar 0,827.
2. Regresi kompensasi (b_1)= 0,0628 (X_1) bisa di artikan bahwa jika kompensasi bisa meningkat 1 satuan maka variabel kepuasan kerja akan mengalami kenaikan 0,628 satuan.
3. Regresi pengembangan karir (b_2)= 0,529 (X_2) bisa di artikan bahwa jika pengembangan karir bisa meningkat 1 satuan maka variabel kepuasan kerja akan mengalami kenaikan 0,529 satuan.

Uji Koefisien Determinan

Berdasarkan perhitungan pada tabel 9 di atas, maka di peroleh koefisien determinan (R^2) sebesar 0,553. Hal ini bisa di artikan bahwa keberadaan variabel kompensasi dan pengembangan karir mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 0,553% yang sisanya 44,7% di pengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 10 Uji t

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

(Sumber : Data Diolah 2022)

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

1. Uji t Variabel Kompensasi (X_1)
Hasil perhitungan uji parsial variabel kompensasi di peroleh nilai signifikan t $0,003 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,282 < 2,042$, yang artinya H_a di terima dan H_o di tolak atau terdapat pengaruh secara parsial kompensasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y).
2. Uji t Variabel Pengembangan Karir (X_2)
Hasil perhitungan uji parsial variabel pengembangan karir di peroleh nilai signifikan t $0,013 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,624 < 2,042$ yang artinya H_a di terima dan H_o di tolak atau terdapat pengaruh secara parsial pengembangan karir (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y).

Tabel 11 Uji F

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

(Sumber : Data Diolah 2022)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, nilai signifikan f sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $19,157 > 3,30$. Berdasarkan perhitungan tersebut, bisa di jelaskan bahwa H_a di terima dan H_o di tolak Hal tersebut bisa di jelaskan bahwa kompensasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri.

Pembahasan

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

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

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

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

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

Berdasarkan hasil analisis yang di lakukan dengan menggunakan *SPSS* di peroleh hasil uji f bahwa nilai signifikan pada penelitian ini adalah $0,000$ yang artinya $< 0,05$ dan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $19,157 > 3,30$ sehingga bisa di katakan H_a di terima dan H_o di tolak atau kedua variabel bebas (kompensasi dan pengembangan karir) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Afifah, 2011) bahwa

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

Simpulan

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

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

Daftar Pustaka

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

Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Tridaya

Eramina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 9(1).

Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

Richard, L. H., Robert, C. G., & Gordon, J. M. (2012). *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman* (7th ed.). Jakarta: Salemba Empat.

Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S. P., & Judge, A. T. (2011). *Organizational Behavior* (14th ed.). New Jersey: Pearson Education.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Organizational Behavior* (3rd ed.). New Jersey: Pearson International Edition.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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