



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT JASA MARGA (PERSERO) Tbk, KANTOR
CABANG CTC**

SKRIPSI

Pepi Fauziah

1402015128

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2018



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT JASA MARGA (PERSERO) Tbk, KANTOR
CABANG CTC**

SKRIPSI

Pepi Fauziah

1402015128

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2018

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul, **"PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT JASA MARGA (PERSERO) TBK KANTOR CABANG CTC"** merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan, saya tidak mencantumkan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber, baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 29 Agustus 2018



(Pepi Fauziah)

NIM 1402015128

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT JASA MARGA (PERSERO) TBK KANTOR CABANG CTC**

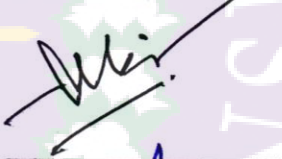

NAMA : **PEPI FAUZIAH**

NIM : **1402015128**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

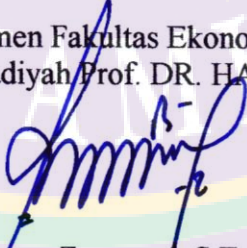
TAHUN AKADEMIK : **2018**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi:

| | | |
|---------------|----------------------------------|---|
| Pembimbing I | Drs. Ahmad H. Abubakar, M.M |  |
| Pembimbing II | Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M |  |

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT JASA
MARGA (PERSERO) TBK KANTOR CABANG CTC**

yang disusun oleh:

Pepi Fauziah
1402015128

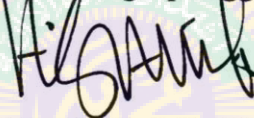
telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.

DR. HAMKA

Pada tanggal: 27 Agustus 2018

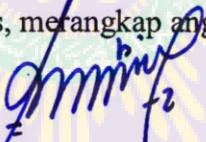
Tim Penguji:

Ketua, merangkap anggota :



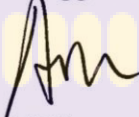
(Eti Rochaeti, S.E., M.M)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M)

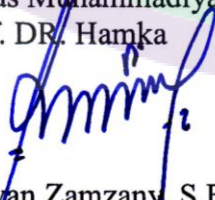
Anggota :



(Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M)

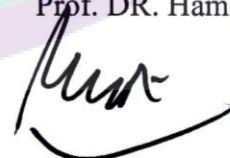
Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. Hamka



(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M)

Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. Hamka



(Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertandatangan di bawah ini:


Nama : Pepi Fauziah
NIM : 1402015128
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“PEMBERIAN KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KAYAWAN PT JASA MARGA (PERSERO) TBK KANTOR CABANG CTC”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 2018

Yang Menyatakan



(Pepi Fauziah)

ABSTRAKSI

Pepi Fauziah (1402015128)

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT JASA MARGA (PERSERO) TBK KANTOR CABANG CTC.

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2018. Jakarta.

Kata Kunci: Pemberian Kompensasi, Pengembangan Karir, Kepuasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Pemberian Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Keuasan Kerja.

Dalam penelitian ini digunakan metode survei. Variabel yang digunakan yaitu pemberian Kompensasi dan Pengembangan Karir sebagai variabel independen dan variabel Kepuasan Kerja karyawan sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan PT JASA MARGA (Persero) Kantor Cabang CTC, yang berjumlah 87 orang. Teknik pemilihan sampel dilakukan dengan sample jenuh, sehingga diperoleh sampel berjumlah 87 orang sebagai responden.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, regresi linear berganda, uji asumsi klasik, dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi, pengujian hipotesis uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), analisis koefisien korelasi parsial dan koefisien korelasi berganda.

Hasil Analisis Statistik Deskriptif yaitu variabel Kepuasan Kerja (Y) mendapati hasil rata-rata (*mean*) sebesar 38,86. dengan standar deviasi sebesar 5,279. Variabel Pemberian Kompensasi (X_1) mendapati hasil rata-rata (*mean*) sebesar 31,07 dengan standar deviasi sebesar 4,297. Variabel Pengembangan

Karir (X_2) mendapati hasil rata-rata (*mean*) sebesar 38,49 dengan standar deviasi sebesar 5,389.

Hasil model regresi linear berganda yang diperoleh yaitu $\hat{Y} = 0.197 + 0.597 X_1 + 0.357 X_2$. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas, tidak terjadi autokorelasi sehingga dapat diinterpretasikan model regresi mempunyai sifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*).

Nilai *Adjusted R*² sebesar 0,918 artinya variabel independen Pemberian Kompensasi dan Pengembangan Karir mampu mempengaruhi variabel dependen Kepuasan Kerja Karyawan adalah sebesar 91,8% sedangkan sisanya sebesar 8,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Hasil uji statistik t variabel yaitu Pemberian Kompensasi (X_1) menunjukkan t_{hitung} sebesar $6,273 > 1,987$, tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka Pemberian Kompensasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Selanjutnya nilai t_{hitung} variabel yaitu Pengembangan Karir (X_2) menunjukkan t_{hitung} sebesar $3,764 > 1,987$, tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil uji F menunjukkan F hitung sebesar $481.643 > F_{0.05} (3;11) = 3,08$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat diinterpretasikan bahwa Pemberian Kompensasi dan Pengembangan Karir secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Nilai koefisien korelasi parsial variabel Pemberian Kompensasi (X_1) dan variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,565 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat hubungan positif rendah dan signifikan. Nilai koefisien korelasi parsial variabel Pengembangan Karir (X_2) dan variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,380 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat hubungan positif sangat kuat dan signifikan.

Analisis koefisien korelasi berganda diketahui bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) $R = 0,959$ berarti kedua variabel yaitu Pemberian Kompensasi dan Pengembangan Karir secara bersama-sama mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat (berada pada interval 0,80- 1,000) dan positif terhadap kinerja karyawan.



ABSTRACT

Pepi Fauziah (1402015128)

THE EFFECT OF GRANTING COMPENSATION AND CAREER DEVELOPMENT TO EMPLOYEES 'SATISFACTION PT JASA MARGA (PERSERO) TBK CTC BRANCH OFFICE.

Essay, Program Strata One Management Studies Program. Faculty of Economics and Business University Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2018. Jakarta.

Keywords: Compensation, Career Development, Satisfaction. This study aims to determine the effect of Compensation and Career Development on Job Satisfaction.

In this research used survey method. Variables used are the provision of Compensation and Career Development as an independent variable and Job Satisfaction variable as a dependent variable. The population in this research is all employees of company PT JASA MARGA (Persero) Branch CTC, which amounts to 87 people. Sample selection technique is done with saturated samples, so that the sample obtained 87 people as respondents. Data collection techniques using questionnaires and measurements using Likert scale. The technique of processing and data analysis used is descriptive analysis, multiple linear regression, classical assumption test, using normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and autocorrelation test, partial test hypothesis test (t test), simultaneous test (F test) partial correlation coefficient analysis and multiple correlation coefficient. Result of Descriptive Statistic Analysis that variable of Job Satisfaction (Y) find mean result (mean) equal to 54,20 with standard deviation equal to 7,353. The Compensation Grant (X1) found an average yield of 38.72 with a standard deviation of 5.438. Career Development Variables (X2) found a mean of 69.16 with a standard deviation of 9.615.

The result of multiple linear regression model obtained is $\hat{Y} = 0.197 + 0.597 X1 + 0.357 X2$. The result of the classic assumption test shows that the residual is normally distributed, there is no multicollinearity, no

heteroscedasticity, no autocorrelation so that the regression model has BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) characteristic.

Adjusted R² value of 0.918 means that independent variable Compensation and Career Development able to affect the dependent variable Employee Satisfaction is 91.8% while the rest of 8.9% influenced by other variables not examined in this study.

The result of statistical test of t variable that is Compensation Granting (X1) shows thitung equal to 6,273 > 1,987, significance level 0,000 < 0,05 then Partial Compensation giving positive significant effect to Job Satisfaction. Furthermore, the value of thitung variable that is Career Development (X2) shows tcount of 3,764 > 1,987, significance level 0,000 < 0,05 then Career Development partially have a significant positive effect to Employee Job Satisfaction. F test result show F count equal to 481.643 > F 0.05 (3; 11) = 3.08 with significance level 0,000 < 0,05, it can be interpreted that the compensation and development of Career Development simultaneously or together have a significant effect on Employee Satisfaction .

The value of partial correlation coefficient of Compensation (X1) and Employee Satisfaction (Y) variable is 0,565 with significance level of 0.000 < 0,05, hence can be said there is positive relation low and significant. The value of partial correlation coefficient of Career Development variable (X2) and Job Satisfaction variable (Y) is 0,380 with significance level 0.000 < 0,05, hence can be said there is positive relation very strong and significant.

Multiple correlation coefficient analysis is known that the value of multiple correlation coefficient (R) = 0.959 means the two variables, namely Compensation and Career Development together have a very strong relationship level (at intervals of 0.80 to 1.000) and positive to the performance employees.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat serta salam senantiasa pula tecurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta para sahabat dan para pengikut beliau sampai akhir zaman.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih Kepada Bapak Aep saepudin dan Ibu Popon Sobariah selaku orang tua serta Sari Sawaliah selaku adik yang selalu memberikan doa, nasihat, semangat dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja PT JASA MARGA (persero) Tbk, kantor cabang CTC”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Pada kesempatan ini pula penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Suyatno, M.Pd selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
3. Bapak Zulpahmi, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
4. Bapak Dr. Sunarto, M.M selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
5. Bapak Tohirin, S.H.I., M.Pd.I Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
6. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

7. Bapak Drs. Ahmad H. Abubakar, M.M selaku Dosen Pembimbing I.
Terimakasih atas bimbingan dan saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II.
Terimakasih atas bimbingan dan saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Bapak Bagus Cahya A.B Manajer Umum, PT JASA MARGA (Persero) Tbk,
kantor cabang CTC yang telah membantu memberikan izin kepada penulis
untuk melakukan penelitian dalam pengumpulan data skripsi.
10. Bapak Agung Sunaryo, Manager Divisi HR tempat saya melakukan
penelitian dan yang memberikan saya kesempatan untuk belajar di ruangan
HR.
11. Bapak Engkos, Senior Officer Health and Safety PT Jasa Marga (Persero) Tbk,
kantor cabang CTC yang memberikan saya kesempatan untuk belajar di
ruangan HR.
12. Keluarga besar Aki Enjum yang telah memberi doa, dukungan dan motivasi
penulis dalam penyusunan skripsi ini.
13. Keluarga besar Abah Unus yang sama telah memberikan doa, dan
dukungannya dalam penulisan skripsi ini.
14. Oppy, Nanda, Nurry, Mak Iis, Riska, Rima, Ute, Putri Audina, Amelia, Iah,
Melia, Ihza, Wardah, Gusti, Miftah, Fierdyan, Regina, Cahyani, Cimut,
Farhan, Farida, Akbar, Dian Nurul, Bayu Aditya, Ristina, Wardah, Zuif,
Bang Satrio, bang Ipada dan teman seperjuangan Prodi Manajemen Angkatan
2014 yang selalu memberikan doa, semangat, motivasi, dukungan dalam
penyusunan skripsi ini dan meramaikan perpustakaan FEB.
15. Keluarga Bapak Ramin, Umi dan kamu yang telah menemani, memberi
semangat, doa, motivasi, dan membantu dalam penyelesaian skripsi
16. Teman-teman main, Ibeth, Restu, Mega, Nanang, Lutfi, Rakha, Suryadhi,
Bang Bombat, Bang Doni, Bang Deni, Anggi dan teman lainnya yang selalu
memberi semangat dan doa serta dukungan satu sama lain dalam penyusunan
skripsi ini.
17. Teman-teman yang lain yang memberikan doa dan dukungan lewat chat
maupun langsung

18. Kakak-kakak senior yang telah membantu memberikan jurnal, software SPSS serta berbagi ilmunya.
19. Teman-teman penulis dalam satu dosen pembimbing, terima kasih telah memberikan motivasi dan dukungannya
20. Teman-teman mahasiswa lintas jurusan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, serta pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan dan dukungan.
21. Om Juara yang sudah memberikan saran dan print murah bagi penulis.

Semoga Allah SWT, memberikan balasan atas kebaikan mereka yang telah diberikan kepada penulis. Akhir kata, penulis mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta, 3 September 2018

Penulis



(Pepi Fauziah)

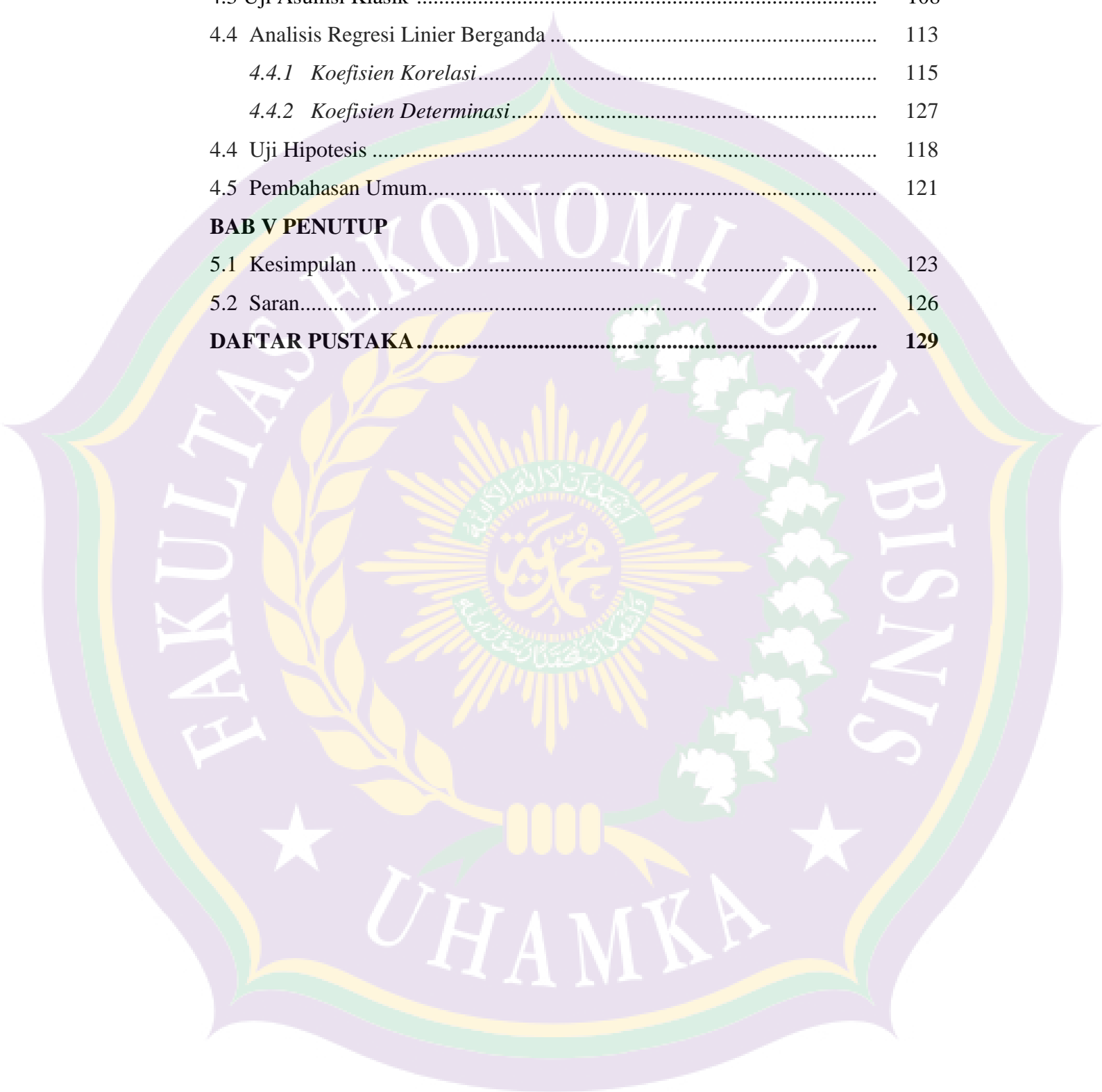
DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| PERNYATAAN ORISINALITAS..... | ii |
| PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI | iii |
| PENGESAHAN SKRIPSI..... | iv |
| PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS | v |
| ABSTRAKSI/INTISARI | vi |
| ABSTRACT | ix |
| KATA PENGANTAR..... | xi |
| DAFTAR ISI..... | xiv |
| DAFTAR TABEL | xv |
| DAFTAR GAMBAR..... | xvi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvii |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2 Permasalahan | 8 |
| 1.2.1 Identifikasi Masalah..... | 8 |
| 1.2.2 Pembatasan Masalah..... | 9 |
| 1.2.3 Perumusan Masalah..... | 9 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 9 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 10 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu..... | 12 |
| 2.2 Telaah Pustaka | 19 |
| 2.2.1 Pengertian Manajemen..... | 19 |
| 2.2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia | 20 |

| | | |
|--------------------------------------|--|----|
| 2.2.2.1 | <i>Pengertian Sumber Daya Manusia</i> | 20 |
| 2.2.2.2 | <i>Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia</i> | 21 |
| 2.2.3 | <i>Teori Pengertian Kepuasan Karyawan</i> | 23 |
| 2.2.3.1 | <i>Dimensi Kepuasan kerja Karyawan</i> | 24 |
| 2.2.3.2 | <i>Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan kerja Karyawan</i> | 25 |
| 2.2.3.3 | <i>Pengukuran kepuasan kerja Karyawan</i> | 26 |
| 2.2.3.4 | <i>Tujuan Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan</i> | 27 |
| 2.2.4 | <i>Teori Pemberian Kompensasi</i> | 27 |
| 2.2.4.1 | <i>Tujuan Diberikan Kompensasi</i> | 28 |
| 2.2.4.2 | <i>Dimensi Pemberian Kompensasi</i> | 30 |
| 2.2.4.3 | <i>Indikator Pemberian Kompensasi</i> | 31 |
| 2.2.4.4 | <i>Faktor-Faktor Pemberian Kompensasi</i> | 37 |
| 2.2.5 | <i>Teori Pengembangan Karir</i> | 34 |
| 2.2.5.1 | <i>Faktor Yang mempengaruhi Pengembangan Karir</i> | 35 |
| 2.2.5.2 | <i>Tujuan pengembangan karir</i> | 33 |
| 2.2.5.3 | <i>Manfaat Pengembangan Karir</i> | 37 |
| 2.2.5.4 | <i>Jalur Pengembangan Karir</i> | 39 |
| 2.3 | <i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i> | 40 |
| 2.4 | <i>Rumusan Hipotesis</i> | 43 |
| BAB III METODELOGI PENELITIAN | | |
| 3.1 | <i>Metodelogi Penelitian</i> | 44 |
| 3.2 | <i>Operasionalisasi Variabel</i> | 46 |
| 3.3 | <i>Populasi dan Sampel Penelitian</i> | 50 |
| 3.3.1 | <i>Populasi</i> | 50 |
| 3.3.2 | <i>Sampel</i> | 50 |
| 3.4 | <i>Teknik Pengumpulan Data</i> | 51 |
| 3.4.1 | <i>Tempat dan Waktu Penelitian</i> | 51 |
| 3.4.2 | <i>Teknik Pengumpulan Data</i> | 51 |
| 3.4.3 | <i>Uji Kualitas Instrumen</i> | 53 |
| 3.4.3.1 | <i>Uji Validitas</i> | 53 |

| | |
|---|----|
| 3.4.3.2 Uji Reliabilitas | 54 |
| 3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data | 55 |
| 3.5.1 Teknik Pengolahan..... | 55 |
| 3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif..... | 55 |
| 3.5.3 Uji Asumsi Klasik..... | 57 |
| 3.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda | 60 |
| 3.5.4.1 Model Regresi Linier Berganda..... | 60 |
| 3.5.4.2 Analisis Koefisien Korelasi | 61 |
| 3.5.4.3 Analisis Koefisien Determinasi | 62 |
| 3.5.4.4 Uji Serentak (Uji Statistik F)..... | 63 |
| 3.5.4.5 Uji Signifikansi Paramenter Individual (Uji Statistik T). | 64 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | |
| 4.1 Gambaran Umum PT JASA MARGA (Persero) | 65 |
| 4.1.1 Sejarah PT JASA MARGA (Persero)CABANG CTC..... | 65 |
| 4.1.2 Anak Usaha PT JASA MARGA CTC (Persero) | 68 |
| 4.1.3 Profil PT JASA MARGA CTC (Persero)..... | 69 |
| 4.1.4 Visi dan Misi PT JASA MARGA (Persero)CTC..... | 70 |
| 4.1.5 Visi dan Misi PT JASA MARGA (Persero) | 72 |
| 4.1.6 Makna Logo PT JASA MARGA | 73 |
| 4.1.7 Rencana Usaha | 74 |
| 4.1.8 Struktur Organisasi | 75 |
| 4.2 Hasil Pengolahan Data dan Interpretasi | 76 |
| 4.2.1 Analisis Statistik Deskriptif | 76 |
| 4.2.1.1 Karakteristik Responden | 76 |
| 4.2.2 Uji Kualitas Data | 79 |
| 4.2.2.1 Uji Validitas | 79 |
| 4.2.2.2 Uji reabilitas | 82 |
| 4.2.3 Analisis Per Variabel | 85 |
| 4.2.3.1 Pemberian Kompensasi | 85 |
| 4.2.3.2 Persepsi karyawan terhadap Pengembangan Karir..... | 91 |
| 4.2.3.3 Persepsi karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. | 99 |

| | |
|--|------------|
| 4.3 Uji Asumsi Klasik | 108 |
| 4.4 Analisis Regresi Linier Berganda | 113 |
| 4.4.1 Koefisien Korelasi..... | 115 |
| 4.4.2 Koefisien Determinasi..... | 127 |
| 4.4 Uji Hipotesis | 118 |
| 4.5 Pembahasan Umum..... | 121 |
| BAB V PENUTUP | |
| 5.1 Kesimpulan | 123 |
| 5.2 Saran..... | 126 |
| DAFTAR PUSTAKA | 129 |



DAFTAR TABEL

| Nomor | Judul | Halaman |
|-------|---|---------|
| 1. | Rincian Penelitian Terdahulu | 11 |
| 2. | Operasionalisasi Variabel Independen dan Dependen | 48 |
| 3. | Bobot Nilai Skala Likert | 53 |
| 4. | Kriteria Persentase Tanggapan Responden | 56 |
| 5. | Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi | 60 |
| 6. | Interval Koefisien Tingkat Hubungan Linier | 62 |
| 7. | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 76 |
| 8. | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 76 |
| 9. | Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan | 77 |
| 10. | Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja..... | 78 |
| 11. | Uji Validitas pemberian Kompensasi | 80 |
| 12. | Uji Validitas Pengembangan Karir | 81 |
| 13. | Uji Validitas Kepuasan Kerja Karyawan | 82 |
| 14. | Hasil Uji Reliabilitas | 83 |
| 15. | Hasil Statistik Deskriptif | 84 |
| 16. | Upah yang di terima merupakan imbalan atas pekerjaan yang saya lakukan | 85 |
| 17. | Karyawan menerima upah sesuai dengan perjanjian kontrak kerja..... | 85 |
| 18. | Beban gaji yang di terima sesuai dengan tugas yang diberikan perusahaan | 86 |
| 19. | Perusahaan membayar gaji setiap bulannya selalu tepat waktu | 86 |
| 20. | Gaji berbasis kompetensi dapat membuat karyawan lebih produktif | 87 |
| 21. | Pimpinan kurang berkenan apabila karyawannya melakukan berbasis kompetensi diberikan kepada karyawan sesuai dengan keahlian | 88 |
| 22. | Insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja..... | 88 |

| | |
|--|-----|
| 23. Insentif diberikan setelah karyawan menyelesaikan pekerjaannya..... | 89 |
| 24. Indikator Pengembangan Karir | 90 |
| 25. Pimpinan terhadap pegawai dapat meningkatkan semangat kerja | 91 |
| 26. Atasan merasa bangga jika saya terus menerus meningkatkan kinerja bertanggung jawab atas kesalahan yang dilakukan karyawan | 91 |
| 27. Saya bekerja sesuai target untuk meningkatkan kinerja kerja | 92 |
| 28. Saya Pengembangan karir di perusahaan sesuai dengan prestasi kerja saya | 93 |
| 29. Pengalaman kerja yang dimiliki dapat mendorong jenjang karir di perusahaan..... | 93 |
| 30. Masa kerja menjadi pertimbangan dalam meningkatkan jenjang karir saya | 94 |
| 31. Pendidikan tambahan yang diperoleh mampu meningkatkan karir saya di tempat kerja | 95 |
| 32. Ilmu pengetahuan yang saya peroleh dari pendidikan dapat bermanfaat dalam pekerjaan..... | 95 |
| 33. Walaupun sifat pekerjaan itu sulit karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya..... | 96 |
| 34. Peluang pengembangan karir terbuka bagi seluruh karyawan | 97 |
| 35. Prestasi kerja menjadi salah satu faktor penentu dalam meningkatkan karir | 97 |
| 36. Indikator Kepuasan Kerja | 98 |
| 37. Pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan keahlian saya..... | 99 |
| 38. Pekerjaan yang diberikan pimpinan saya terima dengan senang hati | 99 |
| 39. Atasan selalu membantu jika saya kesulitan dalam menyelesaikan tugas..... | 100 |
| 40. Atasan dapat menerima kritik dan saran yang membangun dari bawahan | 101 |
| 41. Saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan kerja | 101 |
| 42. Saya bekerja dengan orang orang yang bertanggung jawab di perusahaan..... | 102 |

| | |
|--|-----|
| 43. Promosi di tempat kerja saya dilakukan secara objektif dan terbuka..... | 102 |
| 44. Kejelasan promosi dapat memberikan motivasi kerja saya di dalam perusahaan | 103 |
| 45. Sistem pemberian gaji di perusahaan ini sudah sesuai dengan ketentuan UMR | 104 |
| 46. Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya dan keluarga | 104 |
| 47. Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan | 106 |
| 48. Hasil Uji Normalitas..... | 118 |
| 49. Hasil Uji Autokorelasi..... | 122 |
| 50. Hasil Regresi Linier Berganda | 124 |
| 51. Hasil Koefisien Korelasi Parsial antara Pemberian Kompensasi dan Kepuasan Kerja Karyawan | 125 |
| 52. Hasil Koefisien Korelasi Parsial antara Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Karyawan | 126 |
| 53. Hasil Koefisien Korelasi Berganda..... | 126 |
| 54. Hasil Koefisien Determinasi | 127 |
| 55. Hasil Uji Statistik t..... | 128 |
| 56. Hasil Uji F..... | 129 |

DAFTAR GAMBAR

| Nomor | Judul | Halaman |
|-------|--|---------|
| 1. | Kerangka Pemikiran Teoritis | 44 |
| 2. | Logo PT JASA MARGA (Persero) Cabang CTC..... | 71 |
| 3. | Struktur Organisasi PT JASA MARGA CTC (Persero) | 73 |
| 4. | Proses Bisnis PT JASA MARGA CTC (Persero) | 74 |
| 5. | <i>Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual</i> | 119 |
| 6. | Grafik Uji Heteroskedastisitas | 121 |

DAFTAR LAMPIRAN

| Nomor | Judul | Halaman |
|-------|---|---------|
| 1. | Kuesioner | 1/34 |
| 2. | Data Kuesioner | 6/34 |
| 3. | Output Data SPSS | 11/34 |
| 4. | Tabel r (df = 1-90) | 23/34 |
| 5. | Tabel t (df =81-100) | 26/34 |
| 6. | Tabel f (80-100) | 27/34 |
| 7. | Tabel Durbin Watson (65-100) | 28/34 |
| 8. | Formulir Pengajuan Judul Proposal Skripsi | 29/34 |
| 9. | Formulir Pengajuan Persetujuan Judul Proposal Skripsi | 30/34 |
| 10. | Surat Tugas | 31/34 |
| 11. | Catatan Konsultasi Pembimbing I | 32/34 |
| 12. | Catatan Konsultasi Pembimbing II | 33/34 |
| 13. | Daftar Riwayat Hidup | 34/34 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era sekarang ini khususnya dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, baik lokal dan global. Dunia bisnis yang berkembang bahkan melaju begitu cepat, mendorong perusahaan untuk berlari menentukan strategi bisnis yang tepat. Strategi bisnis ini dimaksudkan agar perusahaan dapat beradaptasi dengan perkembangan dunia bisnis yang penuh dengan persaingan. Perusahaan harus lebih fleksibel menyesuaikan diri dalam persaingan bisnis yang semakin cepat dan ketat. Hal ini mendorong terjadinya perubahan paradigma perusahaan agar menjadi modern. Kondisi pada era modern ini harus benar-benar di persiapkan terutama pada sumber daya manusia yang bermutu dengan kualifikasi sesuai.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset didalam suatu perusahaan. Setiap perusahaan memerlukan alat-alat yang mempermudah dalam menghasilkan sesuatu. Namun, tenaga manusia tetap memegang peranan yang cukup penting. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Peningkatan mutu karyawan haruslah ada kesejahteraan bagi karyawan. Kesejahteraan karyawan dapat terwujud seperti fasilitas, tunjangan-tunjangan, dan gaji yang sesuai. Wujud dari kesejahteraan ini yang akan mempengaruhi perasaan-perasaan dari suatu individu terhadap suatu pekerjaannya yang akan berpengaruh terhadap kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja

merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Karena karyawan merupakan salah satu aset bagi perusahaan maka yang harus diperhatikan perusahaan bagi karyawannya adalah kepuasan kerja karyawan Ricahard, Robert dan Gordon (2012:312,337) 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. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan yaitu untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Selain Kepuasan Kerja pihak manajemen juga perlu memperhatikan pemberian kompensasi dan pengembangan karir kepada karyawan. Kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia, mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi/perusahaan. Perusahaan harus memberikan imbalan atas jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja pada perusahaan. Hal ini mencakup pembayaran uang secara langsung (*direct finansial payment*) dalam bentuk upah, upah lembur, insentif, komisi dan bonus, serta pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan seperti asuransi, kesehatan, dan liburan atas dana perusahaan. Pemberian balas jasa kepada karyawan yang langsung berupa uang (*insentif finansial*) dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan karyawan.

Pemberian kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial kepada karyawan dimaksudkan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan para karyawan. Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan sebagai

individu, karena pemberian kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan itu sendiri. Sedangkan Pengembangan Karir merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang lebih tinggi. Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin sumber daya manusia, karena karir merupakan kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan yang memiliki andil yang cukup besar pada pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan yang telah ditetapkan. Kepuasan kerja yang tinggi diinginkan oleh para karyawan karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan. Kepuasan kerja yang tinggi pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif. Menurut Deddy Saputra Pengembangan karir mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

PT Jasa Marga (Persero) Tbk yang merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang jasa Pelayanan Jasa Tol. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bersifat terbuka dan perusahaan ini juga bergerak pada bidang pembangunan dan pengoperasian jalan tol, sebagai jalan lingkar yang diharapkan mampu mengurangi kepadatan jalan arteri di kota, sekaligus memperlancar arus lalu lintas ke arah barat, selatan dan timur. Menurut peraturan pemerintah No. 4 tahun 1978, sebagai sumber hukum berdirinya PT Jasa Marga (persero) yang merupakan penyelenggaraan jalan tol di Indonesia dan diizinkan untuk mendirikan cabang diseluruh wilayah Republik Indonesia. Cabang berfungsi sebagai unit pelaksana dari kegiatan usaha PT. Jasa Marga (Persero) pusat Jakarta sebagai

penyelenggara dan pengelola jalan maupun jembatan tol yang berada di wilayah kerjanya .

PT Jasa Marga mempunyai 23 ruas dan 9 anak cabang. Berdasarkan data yang diperoleh PT. Jasa Marga mengalami penurunan kepuasan kerja karyawan, salah satu contoh dengan adanya ketidakpuasan karyawan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah pekerjaan yang dimiliki karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Widodo (2015:170), kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Dalam hal ini karyawan dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja juga dapat digambarkan sebagai “memiliki sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang”. Adanya kurang ketidaktercapaian kepuasan kerja disebabkan oleh berbagai faktor yang terjadi di PT Jasa Marga sehingga menyebabkan *turn over* karyawan. Adanya *turn over* terjadi karena ketidakseimbangan pegawai, timbulnya rasa bosan di suatu tempat sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Selain karena hal yang dijelaskan tersebut, kinerja menurun bisa disebabkan oleh kepuasan kerja karyawan yang tidak tercapai. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi, titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan. Karena itu maka kepuasan kerja menyangkut perasaan yang bukan berarti tidak perlu diperhatikan sebab kepuasan kerja akan tercermin pada hasil pekerjaan.

Salah satu faktor lain penyebab tidak puasny karyawan yang muncul dewasa ini adalah adanya kebijakan pemberian kompensasi yang cenderung masih belum sepenuhnya sesuai dengan harapan karyawan. Sedangkan kompensasi itu sendiri adalah merupakan salah satu faktor untuk mendorong pegawai agar memiliki kinerja yang tinggi. Bagi perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan.

Kompensasi terdiri dari dua bagian yaitu kompensasi finansial dan non finansial. kompensasi finansial yang berupa uang diterima secara langsung seperti gaji/ upah, bonus, komisi dan tunjangan ekonomi dan kompensasi finansial tak langsung yang merupakan semua penghargaan dan program kesejahteraan karyawan, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan ketenagakerjaan, fasilitas kerja karyawan dan biaya luar kota. Sebagai contoh permasalahan yang ada pada PT Jasa marga pemberian kompensasi finansial seperti gaji, karyawan yang tidak puas akan gaji karena gaji setiap bulannya dibayarkan terlambat atau tidak tepat waktu hal ini dapat mengakibatkan kurangnya efektivitas dalam bekerja sehingga kurang produktif dan karyawan tidak mementingkan kepentingan perusahaan.

Hal lain berkaitan dengan pemberian kompensasi finansial yaitu bonus, didalam PT Jasa Marga Cabang CTC ini terkadang bonus pun tidak keluar sesuai dengan perjanjian pada saat awal kerja, seperti contoh PT Jasa Marga memberikan

bonus kepada karyawannya 1 tahun dua kali. Bonus itu keluar pada bulan April dan desember. Tetapi bonus tersebut hanya keluar 1 kali saja yaitu bulan desember. Hal ini menyebabkan karyawan menjadi tidak puas dalam melakukan pekerjaan dan dapat menurunkan tingkat kinerja kerja..

Selain kompensasi finansial, untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan juga tidak terlepas dengan pemberian kompensasi non finansial. Berdasarkan hasil penelitian fokus utama yang terlihat adalah ruangan tempat bekerja pada PT Jasa Marga Cabang CTC khususnya ruangan HR yang belum sesuai standar yang ditentukan, karena tempat karyawan bekerja masih sempit, berantakan dan tidak ada sirkulasi udara. Ruangan kerja sangat tertutup dan kedap suara selain itu sebagian karyawan makan didalam ruangan sebelum jam istirahat sehingga banyak aroma makanan tercampur yang menyebabkan ruangan pengap dan panas hal ini banyak karyawan yang mengeluhkan kurangnya kenyamanan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Selanjutnya masih mengenai permasalahan kompensasi non finansial. Kompensasi non finansial berupa dalam bentuk tunjangan seperti asuransi, kesehatan, dan liburan atas dana perusahaan serta fasilitas yang diberikan perusahaan. Pada PT Jasa Marga tunjangan kesehatan karyawan kurang di perhatikan. Seperti pembayaran biaya rumah sakit, karena sering terlambatnya biaya yang dibayarkan pihak Jasa Marga pada pihak rumah sakit terkait. Maka banyak pihak rumah sakit yang lambat dalam menangani pasien dari PT Jasa Marga. Hal ini banyak dikeluhkan dan dipermasalahkan karyawan karena keterlambatannya membuat mereka sulit ditangani segera ketika ingin berobat.

Selain faktor kompensasi, pengembangan karir juga sangat penting bagi suatu organisasi, karena karir merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan dalam diri seorang karyawan sehingga mampu memotivasi karyawan lain untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karier meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karier tertentu. Suatu rencana karier yang telah dibuat oleh seseorang pekerja harus disertai oleh suatu tujuan karier yang realistis. Karena definisi perencanaan termasuk dalam perencanaan karier, menurut Sunyoto (2012:164) perencanaan karier adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan kariernya. Masalah yang terjadi pada cabang PT Jasa Marga ini kurang meratanya pelatihan karyawan mereka sangat sulit untuk mendapatkan jabatan yang lebih di atasnya. Untuk karyawan biasa, rasanya sulit untuk bisa mendapatkan jabatan tinggi. Proses pengembangan karir di PT Jasa Marga pelaksanaannya belum optimal. Karena untuk mendapatkan jenjang karir para karyawan harus melakukan pelatihan. setelah melakukan pelatihan tersebut karyawan yang berprestasi akan dipindah tugaskan atau di mutasi ke beberapa daerah hal banyak dikeluhkan karyawan sehingga mereka malas bekerja dan mengikuti pelatihan serta sering tidak hadir di kantor. Membuat pekerjaan terhambat dan tujuan perusahaan tidak bisa dicapai secara maksimal.

Berdasarkan kondisi permasalahan di atas dan untuk menyadari pentingnya karyawan dalam memajukan suatu perusahaan, serta peningkatan kualitas kepuasan tenaga kerja yang merupakan suatu keharusan demi tercapainya keinginan bersama. Dengan inilah dasar penulis berminat untuk mengangkat masalah yang

berhubungan dengan pemberian kompensasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja sebagai bahan Skripsi di PT.Jasa Marga (Persero). Dengan judul Skripsi **“PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PT JASA MARGA (PERSERO) TBK, KANTOR CABANG CAWANG-TANGERANG-CENKARENG.”**

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Bagaimana pemberian kompensasi di PT. Jasa Marga (persero) Tbk, Kantor Cabang CTC?
2. Bagaimana pengembangan karir di PT. Jasa Marga (persero) Tbk, Kantor Cabang CTC?
3. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di PT. Jasa Marga (persero) Tbk, Kantor Cabang CTC?
4. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jasa Marga (persero) Tbk, Kantor Cabang CTC?
5. Apakah pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jasa Marga (persero) Tbk, Kantor Cabang CTC?
6. Apakah pemberian kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan karyawan PT. Jasa Marga cabang (persero) Tbk, Kantor Cabang CTC?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah di uraikan di atas, maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh pemberian

kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT Jasa Marga (persero) Tbk.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka perumusan masalah pada penulisan ini adalah:

1. Adakah pengaruh yang signifikan antara pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Jasa Marga (persero) Tbk
2. Adakah pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Jasa Marga (persero) Tbk
3. Adakah pengaruh signifikan antara pemberian kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Jasa Marga (persero) Tbk

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Mengetahui bagaimanakah pemberian kompensasi pada PT. Jasa Marga (persero) Tbk ?
2. Mengetahui bagaimanakah pengembangan karir pada PT. Jasa Marga (persero) Tbk ?
3. Mengetahui bagaimanakah kepuasan kerja pada PT. Jasa Marga (persero) Tbk ?
4. Mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Jasa Marga (persero) Tbk ?

5. Mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Jasa Marga (persero) Tbk ?
6. Mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Jasa Marga (persero) Tbk ?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini diharapkan akan memberikan kegunaan sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan berfikir dan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat pula sebagai bekal diri untuk memasuki dunia kerja.

2. Bagi Pengembang Pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan atau sumber informasi kepustakaan bagi peneliti – peneliti lain yang akan melakukan penelitian mengenai pemberian kompensasi, pengembangan karir, kepuasan kerja dan sumber daya manusia dalam mengembangkan ilmu pengetahuan

3. Bagi Perusahaan

Dapat di jadikan suatu masukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pemberian kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana hasil ini di harapkan untuk menjadi sarana dalam pencapaian tujuan, agar perusahaan menjadikan penelitian ini sebagai sumber informasi bagi bahan evaluasi pemberian kompensasi dan pengembangan karir dimasa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Ardana, I Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Arif Yusuf Hamali. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Edy Sutrisno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gaol, CHR. Jimmy L, 2014. *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*, PT. Gramedia Widiasarana, Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan pertama, Rajawali Press, Jakarta,
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok PT. Rajagrafindo Persada.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Sapre dalam Usman. 2013. *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Siagian, 2013, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bumi aksara, jakarta.
- Subekhi. Akhmad & Jauhar Mohammad. 2012, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm)*, Jakarta : Prestasi Pustaka
- Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: Alfabeta)

Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. cetakan ke-20, Alfabeta, Bandung.

Sugiyono. (2016). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.

Sunyoto, D. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CAPS

Stoner dan Freeman, 2012. Manajemen. Surabaya.Gramedia

Sri Widodo Soedarso. 2015. Manajemen Sumberdaya Manusia : teori, perencanaan strategi, isu-isu utama dan globalisasi. Bandung : Manggu Media

Wibowo, 2014. Manajemen Kinerja, Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta.

www.jasamarga.co.id

Jurnal Utami Hamidah Hayati (2017) *impact of compensation and career development on job satisfaction and employees performance* . Universitas Brawijaya Indonesia.

Jurnal Ristanto Prasetyo Aji (2016) .Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kerja pada PT. Pimatex Textile Industry Kabupaten Pekalongan. Fakultas ekonomi Universitas Dian Nuswantoro