

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
COMPLETE SELULAR DI CIREBON**



DIAJUKAN OLEH :

NAMA : NADHIA ANANDA RISTOWATI

NIM : 115160468

**SKRIPSI DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK
MEMPEROLEH GELAR SARJANA MANAJEMEN**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2021

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
COMPLETE SELULAR DI CIREBON**



DIAJUKAN OLEH :

NAMA : NADHIA ANANDA RISTOWATI

NIM : 115160468

**SKRIPSI DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK
MEMPEROLEH GELAR SARJANA MANAJEMEN**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**


2021

SURAT PERNYATAAN

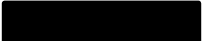
Yang bertanda tangan di bawah ini :
Nama mahasiswa : NADHIA ANANDA RISTOWATI

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115160468

Program Studi : Manajemen

Alamat : 

Telp: - _____

HP: 

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 07 Juli 2021



NADHIA ANANDA RISTOWATI

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

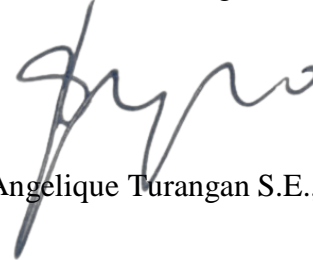
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN
SKRIPSI

NAMA : Nadhia Ananda Ristowati
NIM : **115160468**
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : **Sumber Daya Manusia (SDM)**
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan
Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan Complete Selular di Cirebon

Jakarta, 04 Juli 2021

Pembimbing,



(Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

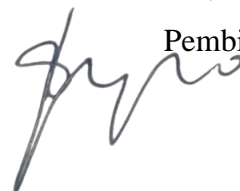
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : **NADHIA ANANDA RISTOWATI**
NIM : **115160468**
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI
DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN COMPLETE SELULAR DI
JAKARTA

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 21 Juli 2021 dan dinyatakan lulus,
dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : **EDALMEN, SE.,MM**
2. Anggota Penguji : - JOYCE ANGELIQUE TURANGAN,
SE.,M.Pd
- ARY SATRIA PAMUNGKAS, SE., MM

Jakarta, 29 Juli 2021


Pembimbing,

(JOYCE ANGELIQUE TURANGAN S.E.,M.Pd)

ABSTRACT

TARUMANAGARA UNIVERSITY
ECONOMY AND BUSINESS FACULTY
JAKARTA

- (A) NADHIA ANANDA RISTOWATI
- (B) *COMPENSATION, MOTIVATION AND CAREER DEVELOPMENT TO PREDICT EMPLOYEE JOB SATISFACTION OF COMPLETE SELULAR IN CIREBON*
- (C) XVI+ 81 pages, 2021, 26 tables; 4 pictures; 6 attachments
- (D) *Human Resource Management*
- (E) *Abstract: The purpose of this study is to determine the effect of compensation, motivation and career development on job satisfaction of Complete Selular employees in Cirebon. the sample of this research is as many as 120 employees. This research method uses SmartPLS and by distributing questionnaires through google form. The results of this study are that there is a positive and significant effect of compensation, motivation and career development on job satisfaction of Complete Selular employees in Cirebon.*
- (F) References list 20 (2005-2019)
- (G) Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd.

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

- (A) NADHIA ANANDA RISTOWATI
- (B) KOMPENSASI, MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN COMPLETE SELULAR DI CIREBON
- (C) XVI + 81 halaman, 2021, tabel 26; gambar 4; lampiran 6
- (D) Manajemen Sumber Daya Manusia
- (E) Abstrak: Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan Complete Selular di Cirebon. Sampel dari penelitian ini adalah sebanyak 120 karyawan. Metode penelitian ini menggunakan SmartPLS dan dengan cara menyebarkan kuesioner melalui *google form* . Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi, motivasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan Complete Selular di Cirebon.
- (F) Daftar Acuan 20 (2005-2019)
- (G) Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd.

MOTTO

*“As long as there is intention
and belief, everything will be
possible”*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan anugerah yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara. Selesaiannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta saran dari beberapa pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, motivasi, dan pengarahan yang bermanfaat dalam pembuatan skripsi ini, sehingga skripsi ini dapat terwujud dengan baik.
2. Bapak Sawidji Widoatmodjo, Dr., S.E, MM., MBA selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Keni, S.E, M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Frangky Slamet, S.E., MM. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Segenap dosen dan asisten dosen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Tarumanagara, yang telah bersedia memberikan pengetahuan dan pembelajaran selama perkuliahan berlangsung, dan tidak lupa juga kepada seluruh staf dan karyawan yang telah membantu penulis dalam segala hal.
6. Seluruh karyawan Complete Selular di Cirebon atas bantuannya untuk menjadi responden dalam penelitian ini.
7. Toto Kristono dan Rita Silvana selaku kedua orang tua penulis serta Inka Permata Arum Ristowati, Zahra Salsabill Ristowati dan Kayla Azahwa Ristowati selaku saudara kandung penulis, serta seluruh keluarga besar penulis yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan doa, dukungan dan motivasi. Sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
8. Alan Maulana yang selalu setia setiap saat dan telah memberikan doa,

motivasi, dukungan, hiburan, ketenangan, dan dapat melengkapi kelebihan maupun kekurangan penulis.

9. Teman penulis Elga Nolisa, Megasari, Carrollina, Muzdalifah, Vivi Indah S, Zahra Afifah A, Tiara Monica yang senantiasa telah memberikan dukungan, tawa dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh teman- teman perkuliahan penulis dari semester 1 hingga 7 yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna karena keterbatasan pengetahuan yang penulis miliki. Oleh karena itu, penulis mengucapkan maaf dan bersedia menerima kritik dan saran demi memperbaiki skripsi ini untuk kedepannya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Jakarta, Juli 2021

Penulis,
(Nadhia Ananda Ristowati)

DAFTAR ISI

| | |
|---|----------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI..... | iv |
| ABSTRACT..... | v |
| ABSTRAK | vi |
| HALAMAN MOTTO | vii |
| KATA PENGANTAR..... | viii |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL | xiv |
| DAFTAR GAMBAR..... | xvi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Permasalahan | 1 |
| 1. Latar Belakang Masalah | 1 |
| 2. Identifikasi Masalah | 4 |
| 3. Batasan Masalah | 4 |
| 4. Rumusan Masalah | 4 |
| B. Tujuan dan Manfaat | 4 |
| 1. Tujuan..... | 4 |
| 2. Manfaat..... | 5 |
| BAB II LANDASAN TEORI | 6 |
| A. Gambaran Umum Teori | 6 |
| 1. Teori Dua Faktor (<i>Two-Factor Theory</i>) | 6 |
| B. Definisi Konseptual Variabel | 6 |
| 1. Kompensasi..... | 6 |
| 2. Motivasi..... | 6 |

| | |
|---|-----------|
| 3. Pengembangan Karir | 7 |
| 4. Kepuasan Kerja | 8 |
| C. Kaitan Antara Variabel-Variabel | 8 |
| 1. Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja | 8 |
| 2. Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja | 9 |
| 3. Kompensasi dan Kepuasan Kerja | 10 |
| D. Penelitian yang Relevan | 10 |
| E. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis | 14 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 17 |
| A. Desain Penelitian | 17 |
| B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel | 17 |
| C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen | 18 |
| 1. Kompensasi | 18 |
| 2. Motivasi | 19 |
| 3. Pengembangan Karir | 20 |
| 4. Kepuasan Kerja | 20 |
| D. Analisis Validitas dan Reliabilitas | 21 |
| 1. Uji Validitas | 21 |
| a. <i>Convergent Validity</i> | 22 |
| b. <i>Discriminant Validity</i> | 22 |
| 2. Uji Reliabilitas | 24 |
| a. Konsistensi Internal | 24 |
| b. Reliabilitas Indikator | 24 |
| E. Analisis Data | 26 |
| 1. Uji Model Pengukuran | 27 |
| 2. Uji Model Struktural | 27 |
| a. Uji Koefisien Determinasi | 27 |
| b. <i>Predictive Relevance</i> | 27 |
| 3. Pengujian Hipotesis Penelitian | 28 |
| a. <i>Path Coefficients</i> | 28 |
| b. <i>Effect Size</i> | 28 |

| | |
|---|----|
| c. <i>Significance Test</i> | 29 |
| d. <i>Uji Goodness of Fit Model</i> | 29 |
| F. Asumsi Analisis Data | 30 |
| 1. Uji Multikolinieritas | 30 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 31 |
| A. Deskripsi Subjek Penelitian | 31 |
| 1. Jenis Kelamin | 31 |
| 2. Usia | 31 |
| 3. Pendidikan Terakhir | 32 |
| 4. Status | 32 |
| 5. Masa Kerja | 33 |
| B. Deskripsi Obyek Penelitian | 33 |
| 1. Kompensasi | 33 |
| 2. Motivasi | 35 |
| 3. Pengembangan Karir | 36 |
| 4. Kepuasan Kerja | 38 |
| C. Hasil Asumsi Analisis Data | 39 |
| D. Hasil Analisis Data | 40 |
| 1. Hasil Pengujian Model Struktural | 40 |
| a. Uji Koefisien Determinasi | 40 |
| b. Uji Predictive Relevance | 40 |
| c. Path Coefficient | 41 |
| d. Effect Size | 43 |
| 2. Hasil Pengujian Goodness of Fit | 43 |
| 3. Hasil Pengujian Hipotesis | 44 |
| a. Uji Hipotesis Pertama | 45 |
| b. Uji Hipotesis Kedua | 45 |
| c. Uji Hipotesis Ketiga | 45 |
| E. Pembahasan | 46 |
| BAB V PENUTUP | 48 |
| A. Kesimpulan | 48 |
| B. Keterbatasan dan Saran | 48 |
| 1. Keterbatasan | 48 |

| | |
|------------------------------------|-----------|
| 2. Saran | 49 |
| a. Bagi Perusahaan | 49 |
| b. Bagi Peneliti Selanjutnya | 49 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 50 |
| LAMPIRAN | 52 |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | 80 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan..... | 12 |
| Tabel 3.1 Skor Skala Likert | 18 |
| Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Independen Kompensasi..... | 18 |
| Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Independen Motivasi..... | 19 |
| Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Independen Pengembangan Karir..... | 20 |
| Tabel 3.5 Operasionalisasi Variabel Independen Kepuasan Kerja | 21 |
| Tabel 3.6 Hasil Analisis <i>Average Variance Extracted</i> | 22 |
| Tabel 3.7 Hasil Analisis Fornell-Larcker..... | 23 |
| Tabel 3.8 Hasil Analisis <i>Cross Loadings</i> | 23 |
| Tabel 3.9 Hasil Analisis Reliabilitas | 24 |
| Tabel 3.10 Hasil Analisis <i>Loading Factor</i> | 25 |
| Tabel 3.11 Kriteria Analisis Validitas dan Reliabilitas | 25 |
| Tabel 3.12 Kriteria Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>)..... | 28 |
| Tabel 3.13 Kriteria Pengujian Hipotesis Penelitian..... | 30 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 31 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 31 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 32 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status..... | 32 |
| Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja | 33 |
| Tabel 4.6 Tanggapan Responden atas Kompensasi..... | 33 |
| Tabel 4.7 Tanggapan Responden atas Motivasi..... | 35 |

| | |
|---|-----------|
| Tabel 4.8 Tanggapan Responden atas Pengembangan Karir..... | 36 |
| Tabel 4.9 Tanggapan Responden atas Kepuasan Kerja | 38 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas | 40 |
| Tabel 4.11 Hasil Pengujian <i>Effect Size</i>..... | 43 |
| Tabel 4.12 Hasil Pengujian <i>Bootstrapping</i> | 44 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|-----------|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran | 15 |
| Gambar 4.1 Hasil Analisis Inner Model 1 | 41 |
| Gambar 4.2 Hasil Analisis Inner Model 2 | 42 |
| Gambar 4.3 Hasil Pengujian Bootstrapping | 44 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|-----------|
| Lampiran 1 Kuesioner..... | 52 |
| Lampiran 2 Hasil Tanggapan Responden..... | 57 |
| Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas..... | 71 |
| Lampiran 4 Hasil Pengujian Model Struktural..... | 73 |
| Lampiran 5 Hasil Deskripsi Subjek Penelitian..... | 76 |
| Lampiran 6 Hasil Deskripsi Obyek Penelitian..... | 79 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Masalah

Di dalam perusahaan kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang penting terhadap keberlangsungan perusahaan. Dengan kepuasan kerja, karyawan bisa memberikan kontribusi penuh terhadap perusahaan. Di masa ini perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkompeten sehingga mampu menjadi kekuatan perusahaan untuk bersaing ditengah perubahan yang semakin dinamis. Menurut Robbins (1996) kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap suatu pekerjaannya. Pekerjaannya menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya itu, sebaliknya seorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Hoppock (1935) menulis sebuah buku yang dimana buku tersebut menjelaskan suatu konsep tentang kepuasan kerja dan memberikan definisi bahwa kepuasan kerja adalah kombinasi keadaan psikologis, fisiologis, dan lingkungan yang menyebabkan seseorang dapat dengan jujur mengatakan kepuasannya terhadap pekerjaannya. Setiap karyawan mempunyai harapan-harapan tertentu, untuk itu hal ini harus menjadi perhatian bagi perusahaan. Untuk menghasilkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, perusahaan harus menciptakan kondisi yang dapat membuat karyawan meningkatkan dan mengembangkan kemampuan maupun keterampilannya secara optimal. Salah satu upaya yang harus dilakukan perusahaan yaitu dengan pemberian kompensasi yang memuaskan. Kasmir (2016) menyebutkan juga bahwa kompensasi memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja karyawan. Artinya jika kompensasi yang diberikan perusahaan meningkat maka karyawan akan bertambah puas, sehingga berusaha untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan hal ini juga akan berdampak kepada variabel lainnya.

Selain itu, untuk menggerakkan karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, perusahaan harus bisa memahami motivasi karyawan, karena motivasi inilah yang akan menentukan perilaku karyawan dalam bekerja. Semakin tinggi motivasi yang diberikan perusahaan, semakin meningkat juga kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja dan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi kedepannya. Kadarisman (2012), mendefinisikan bahwa motivasi kerja merupakan penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Menurut Maslow (1943) dimensi motivasi kerja adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan penghargaan, kebutuhan sosial, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Pengembangan karir juga penting dalam mengembangkan serta memperhatikan sumber daya manusia. Pengembangan karir juga sangat mendukung efektivitas individu, kelompok ataupun organisasi dalam mencapai tujuan serta kepuasan kerja. Menurut Sutrisno (2009) pengembangan karir merupakan suatu peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karir. Tujuan dari seluruh program pengembangan karir menurut Yani (2012) adalah untuk menyesuaikan antara tujuan dan kebutuhan karyawan dengan kesempatan karir yang ada di perusahaan saat ini dan di masa mendatang. Karena itu, usaha pembentukan pengembangan karir yang dirancang secara baik akan dapat membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri, dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan.

Complete Selular merupakan perusahaan retail yang bergerak dibidang penjualan smartphone dan accesories. Berdiri sejak tahun 2011, Complete Selular sudah memiliki 60 cabang dan mitra yang tersebar di berbagai kota tertentu.

Complete Selular memiliki masalah dalam kepuasan kerja. Dari hasil wawancara informal peneliti dengan HRD tersebut mendapatkan informasi bahwa tingkat kehadiran di Complete Selular masih belum optimal, karena masih banyak karyawan yang terlambat untuk bekerja, selain itu beberapa karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut tidak menetap lama atau *resign*. Sehingga ini dapat menghambat perkembangan karyawan karena harus melakukan pelatihan kembali pada karyawan baru. Untuk itu dengan adanya suatu hasil observasi ini yang dapat mengevaluasi kinerja karyawan tersebut, diharapkan perusahaan dapat terus

mendorong karyawan dalam mengembangkan diri agar perusahaan dapat mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan handal serta bisa berperan penting terhadap perkembangan perusahaan tersebut untuk lebih baik kedepannya.

Berdasarkan permasalahan dan hasil wawancara tersebut maka peneliti tertarik untuk mengetahui apakah pengaruh kompensasi, motivasi dan perkembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan Complete Seluler. Maka diambil sebuah judul yaitu **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Complete Selular Di Cirebon”**.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan di atas, maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dari penelitian ini ialah sebagai berikut :

- a. Apakah kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Complete Selular ?
- b. Apakah motivasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Complete Selular ?
- c. Apakah pengembangan karir mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Complete Selular ?

3. Batasan Masalah

Dengan banyaknya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam perusahaan, maka penelitian ini dibatasi pada 3 variabel independen yaitu : (1) Kompensasi, (2) Motivasi, (3) Pengembangan karir, serta 1 variabel dependen yaitu : (1) Kepuasan kerja. Perusahaan yang dijadikan subjek penelitian dalam penelitian ini adalah perusahaan yang bergerak di bidang retail yaitu Complete Selular di Cirebon.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan penelitian tersebut maka peneliti mempunyai rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Complete Selular ?
- b. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Complete Selular ?
- c. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Complete Selular ?

B. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan

Berdasarkan pokok permasalahan di atas maka penelitian ini memiliki tujuan yaitu :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Complete Selular.

- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Complete Selular.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan Complete Selular.

2. Manfaat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

- a. Bagi peneliti

Dapat memberikan wawasan mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan, serta dapat memecahkan masalah yang ada.

- b. Bagi pembaca

Dapat dijadikan masukan serta memberikan kontribusi untuk para pembaca mengenai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di dalam suatu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan hardiyana, A. F. (2016, No. 2). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 10, 104-118.
- Andre Sompie, R. N. (2019). PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA MANADO. *Jurnal EMBA*, 7, 851-860, No. 1.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- CLEOPATRA, M. (2015). PENGARUH GAYA HIDUP DAN MOTIVASI BELAJAR TERHADAP PRESTASI BELAJAR MATEMATIKA. *Jurnal Formatif* 5(2): 168-181, 2015, 168-181.
- Danny Hendra Irawan, D. H. (2014). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA (Studi pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 13 No. 1 Agustus 2014, 13, 1-9.*
- Djati, L. M. (2017). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. ALUN ALUN INDONESIA KREASI. *Jurnal SWOT, Volume VII, No 3, September 2017, VII, 542-558.*
- Evanda, R. B. (2017, No. 1). PENGARUH MOTIVASI, PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT dr. SOEBANDI JEMBER. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 11, 41-49.
- Handoko. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2005). *Organisasi dan Motivasi : dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen sumber daya manusia* . JAKARTA: BUMI AKSARA.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husni, S. M. (2018, No. 1). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA

SERTA DAMPAKNYA TERHADAP LOYALITAS KERJA PEGAWAI RUTAN DI PROVINSI ACEH (STUDI KASUS PADA RUTAN KLAS IIB BANDA ACEH DAN RUTAN KLAS II B JANTHO). *Jurnal Magister Manajemen*, 2, 88-98.

Irene Marpaung, W. (2018, No. 1). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PENILAIAN PRESTASI KERJA (STUDI KASUS PADA PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SUMATERA UTARA). *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4, 79-86.

Rachmawati, I. (2008). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Andi.

Sekaran, U. &. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.

Sholikhah, M. A. (2019, No. 2). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA SUBDIVISI PLATE MANUFACTURING PT YUASA BATTERY INDONESIA. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 10, 106-129.

Siyoto, S. M. (2015). Dasar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.

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

Syafrina, N. (2018). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ASPACINDO KEDATON MOTOR KANDIS KABUPATEN SIAK. *Jurnal Benefita* 3(3) Oktober 2018 (455-468), 455-468.

Umar, H. (2007). *Desain Penelitian SDM dan Prilaku Karyawan, Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

