

CAREER DEVELOPMENT DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN *WORK MOTIVATION* SEBAGAI VARIABEL MODERATING

Junita Safitri¹, Rizky Ananda Putri^{2*}

¹ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sumatera Utara

^{2*} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Harapan Medan
rizkyanandaputri9@gmail.com; junitasafitri@gmail.com,

ABSTRACT

This study aims to determine career development, compensation, and work motivation to moderate the influence of career development and compensation on job satisfaction at the Honda Arista Medan. The sample used in this study was 113 employees service at the Honda Arista Medan using saturated samples. The analysis technique used in this research is the Interaction Test (Moderated Regression Analysis).

The results of this study indicate that career development career development has a positive and significant effect on job satisfaction at Honda Arista Medan. Compensation has a positive and significant effect on job satisfaction at the Honda Arista Medan. Work motivation that moderates career development has a positive and significant effect on job satisfaction at Honda Arista Medan. And work motivation that moderates compensation has a positive and significant effect on job satisfaction at Honda Arista Medan. The value of Adjusted R Square is 0.540. This means that 54.0% of the variation in job satisfaction scores can be influenced by the role of career development and compensation. So it can be concluded that the influence of career development and compensation can affect job satisfaction by 54.0% and the remaining 46.0% is influenced by other variables.

Keywords: *Career Development, Compensation, Job Satisfaction, Work Motivation.*

PENDAHULUAN

Bagi suatu perusahaan dalam usaha mencapai tujuannya sangat membutuhkan peran serta sumber daya manusia yang dapat menjadikan perusahaan menjadi maju dan lebih baik. Kegiatan yang ada di dalam suatu perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada di dalamnya. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan memegang peranan yang sangat penting dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan

Karena itu, karyawan menjadi aset yang harus ditingkatkan efesiensi dan produktifitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Adapun upaya yang tidak lepas dari adanya pengembangan karir, pemberian kompensasi sehingga karyawan merasa puas atas pekerjaannya dan adanya dorongan atau motivasi kerja terhadap karyawan.

Dilihat dari pengembangan karir (*career development*) nya, Honda Arista Medan melakukan pengembangan karir bagi karyawannya hanya sekali dalam periode satu tahun yakni melalui kenaikan jabatan maupun pelatihan. Kenaikan jabatan yang diberikan pun tidak selalu adil, sebab masih banyak karyawan yang telah bekerja dengan periode waktu yang cukup lama tetapi karyawan tidak mengalami pengembangan karir atau kenaikan jabatan Hal ini menimbulkan adanya ketidakpuasan kerja dari karyawan.

Adapun kompensasi langsung yang diterima karyawan pada Honda Arista Medan yaitu berupa gaji atau upah, insentif, dan bonus. Insentif dan bonus. Kompensasi yang diperoleh

apabila target penjualan dari perusahaan tercapai. Kompensasi tidak langsung juga diterima oleh karyawan berupa tunjangan, BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni *work motivation*. Dalam kedisiplinannya, karyawan di motivasi agar selalu hadir tepat waktu pada saat jam kerja dan tidak bolos kerja tanpa alasan yang jelas dengan diberinya contoh nyata oleh atasan. Dalam kegigihan, karyawan yang bekerja lebih gigih dan semangat kerja yang tinggi akan mendapat intensif atau bonus yang sesuai pekerjaan yang telah dilakukannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *Career Development* dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan *Work Motivation* Sebagai Variabel Moderating di Honda Arista Medan.

TINJAUAN PUSTAKA

Career Development

Fahmi (2013:250) 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.

Kompensasi

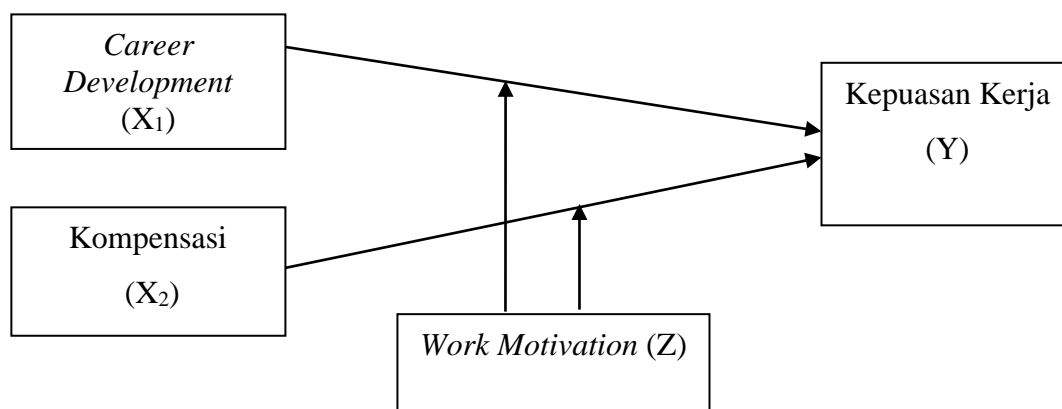
Suyoto (2012:139) kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Dalam kompensasi meliputi bentuk bayaran tunai langsung dan pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.

Kepuasan Kerja

Menurut Suwarno dan Donni Juni Priansa (2011: 263) kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

Work Motivation

Menurut Rivai (2011:837), motivasi adalah kondisi yang berpengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Kadarisman (2012:275) motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesa, yang merupakan dugaan sementara:

- H₁ : *Career Development* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Honda Arista Medan.
 H₂ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Honda Arista Medan.
 H₃ : *Work Motivation* memoderasi signifikan *Career Development* terhadap kepuasan kerja pada Honda Arista Medan.
 H₄ : *Work Motivation* memoderasi signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Honda Arista Medan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Honda Arista Medan yang beralamat di Jalan Ringroad Komplek OCBC No. 96 Blok B1, Gg. B4 R Asam Kumbang, Kec. Medan Selayang, Kota Medan, Sumatera Utara 20133. Dan di Jalan Sisingamangaraja Km.5, Gg. V No.2, Harjosari II, Kec. Medan Amplas, Kota Medan, Sumatera Utara 20148.

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah model hubungan *career development* dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan *work motivation*.

Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh menggunakan metode angket. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian bengkel pada Honda Arista Medan yang berjumlah 113 orang. Sedangkan penarikan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Sehingga sampel dalam penelitian ini seluruh populasi tanpa harus menarik sampel digunakan yakni sebanyak 113 responden (orang) karyawan pada bagian bengkel Honda Arista Medan.

Pengolahan data penelitian dilakukan dengan menggunakan software SPSS untuk uji validasi, uji reliabilitas, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedasititas, uji hipotesis meliputi uji interaksi meliputi uji MRA, uji F, uji t dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisi Data : Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0,801	Reliabel
Work Motivation (Z)	0,837	Reliabel
<i>Career Development</i> (X ₁)	0,842	Reliabel
Kompensasi (X ₁)	0,824	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah.

Berdasarkan uji reliabilitas di atas memiliki *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.60, maka variabel *career development*, kompensasi, kepuasan kerja, dan *work motivation* dikatakan reliabel/handal.

Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas melalui *Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	.678
Asymp. Sig. (2-tailed)	.748

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer Diolah.

Berdasarkan hasil uji di atas, *Kolmogorov-Smirnov Test* adalah pengujian lain dalam uji normalitas yang menghasilkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.748 lebih besar dari *alpha* (0.05), sehingga disimpulkan bahwa sebaran data terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Career Development	.430	2.324
	Kompensasi	.692	1.446
	Work Motivation	.432	2.313

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data Primer Diolah.

Berdasarkan hasil uji di atas, diperoleh bahwa nilai Tolerance semua variabel lebih dari 0,1 serta nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa data bebas dari multikolinieritas.

Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	.792	3.286
	Career Development	.104	.071
	Kompensasi	.403	.067
	Work Motivation	.244	.091

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah.

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, maka dapat diketahui persamaan struktural dari hasil regresi diatas sebagai berikut:

$$Y = 0.792 + 0.104X_1 + 0.403X_2 + 0.244Z + 3.286$$

Uji F (Simultan)**Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1620.583	3	540.194	44.762	.000 ^b
	Residual	1315.435	109	12.068		
	Total	2936.018	112			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Work Motivation, Kompensasi, Career Development

Sumber: Data Primer Diolah.

Pada uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa *career development*, kompensasi, *work motivation* memoderasi *career development*, dan *work motivation* memoderasi kompensasi distribusi secara bersama-sama adalah positif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dilihat melalui nilai F-hitung 44.762 lebih besar dari F-tabel pada alpha 5% memiliki nilai sebesar 2.45 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Uji t (Parsial)**Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)**

Model		T	Sig.
1	(Constant)	.241	.810
	Career Development	5.234	.006
	Kompensasi	6.003	.000
	Work Motivation	2.684	.008

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah.

Nilai t-tabel yang diperoleh pada alpha 5% adalah 1,981. Berdasarkan tabel di atas diperoleh bahwa *career development* terdapat nilai t-hitung sebesar 5.234 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.981 dan sig t untuk *career development* sebesar 0.006 lebih kecil dari alpha 0,05. Dari hasil tersebut maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa *career development* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pada kompensasi terdapat nilai t-hitung sebesar 6.003 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.981 dan sig t untuk kompensasi sebesar 0.000 lebih kecil dari alpha 0,05. Dari hasil tersebut maka kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pada variabel *work motivation* terdapat nilai t-hitung sebesar 2.684 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1.981 dan sig t untuk *work motivation* yang memoderasi *career development* sebesar 0.008 lebih kecil dari alpha 0,05. Dari hasil tersebut maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa *work motivation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Uji Interaksi (Moderated Regression Analysis)**Moderated Regression Analysis (MRA) untuk Career Development****Tabel 7. Hasil MRA untuk Variabel Career Development**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.807	3.123		.258	.797
	Career Development	.574	.050	.737	11.493	.000

a. Dependent Variable: Work Motivation

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-157.949	285.123		-.554	.581
	Kepuasan Kerja	67.762	7.793	.637	8.695	.000

- a. Dependent Variable: ABSRESMRA1
Sumber: Data Primer Diolah.

Berdasarkan hasil di atas, maka dapat diketahui persamaan struktural dari hasil regresi diatas sebagai berikut:

$$Z = 0.807 + 0.574X_1 + 0.50$$

$$7.793 = -157.949 + 67.762Y$$

Pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel *career development* berpengaruh positif dan signifikan antara *work motivation* terhadap kepuasan kerja pada Honda Arista Medan dengan nilai signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Sehingga pada tabel di atas dinyatakan bahwa terjadi peningkatan kepuasan kerja apabila *career development* dipengaruhi dan didukung oleh *work motivation*.

Moderated Regression Analysis (MRA) untuk Career Development

Tabel 8. Hasil MRA untuk Variabel Kompensasi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.446	3.814		3.263	.001
	Kompensasi	.482	.076	.516	6.344	.000
a. Dependent Variable: Work Motivation						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-291.969	193.236		-1.511	.134
	Kepuasan Kerja	58.696	5.282	.726	11.113	.000

- a. Dependent Variable: ABSRESMRA2
Sumber: Data Primer Diolah.

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui persamaan struktural dari hasil regresi diatas sebagai berikut:

$$Z = 12.446 + 0.482X_2 + 0.076$$

$$5.282 = -291.969 + 58.696Y$$

Pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan antara *work motivation* terhadap kepuasan kerja pada Honda Arista Medan dengan nilai signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Sehingga pada tabel di atas dinyatakan bahwa terjadi peningkatan kepuasan kerja apabila kompensasi dipengaruhi dan didukung oleh *work motivation*.

Pembahasan :

Pengaruh Career Development terhadap Kepuasan Kerja

Variabel *Career Development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung melalui uji hipotesis secara parsial yang dimana variabel *career development* memiliki nilai t_{hitung} (5.234) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1.981) dan sig t untuk *career development* sebesar 0.006 lebih kecil dari alpha 0,05. Ini disebabkan karena pengembangan karir adalah hal yang penting dalam mengembangkan dan memperhatikan sumber daya

manusia. Pengembangan karir sangat mendukung ektivitas individu, kelompok dan organisasi dalam mencapai tujuan serta menciptakan kepuasan kerja. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan dirinya mendukung. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarsono, Y. Djoko, Suseno (2012), yang memperoleh simpulan bahwa *Career Development* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung melalui uji hipotesis secara parsial yang dimana variabel kompensasi memiliki nilai t_{hitung} (6.003) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1.981) dan sig t untuk kompensasi sebesar 0.000 lebih kecil dari alpha 0,05. Kompensasi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Dimana kompensasi diberikan kepada karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa pada perusahaan. Sesuai penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Rika dan Hadi (2019) memperoleh simpulan bahwa Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Work Motivation Memoderasi Career Development Terhadap Kepuasan Kerja

Career development yang dimoderasi oleh *work motivation* memiliki pengaruh yang lebih besar lagi terhadap kepuasan kerja. Dengan adanya motivasi yang besar maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja dan mencapai kepuasan kerja. Maka dari itu *work motivation* memoderasi *career development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung melalui uji *Moderated Regression Analysis* yang dimana variabel *work motivation* memoderasi *career development* dengan nilai signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Dengan adanya *Work Motivation* yang baik yang diberikan oleh atasan kepada karyawan dalam suatu perusahaan secara tidak langsung akan dapat membantu *Career Development* seorang karyawan.

Pengaruh Work Motivation Memoderasi Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Work motivation yang dimoderasi oleh kompensasi memiliki pengaruh yang lebih besar lagi terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung melalui uji *Moderated Regression Analysis* yang dimana variabel *work motivation* memoderasi kompensasi memiliki nilai signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Menurut Hernita (2015) berpendapat bahwa kompensasi akan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Sebab kebutuhan karyawan akan kompensasi yang diterima akan mampu membuat karyawan lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya dan dengan adanya pemberian motivasi kerja yang memoderasi kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.. Dengan kata lain peningkatan kepuasan kerja karyawan pada Honda Arista Medan apabila kompensasi dipengaruhi dan didukung oleh *work motivation*.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Career development dan Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Honda Arista Medan. memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Honda Arista Medan. Hal ini disebabkan karena nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel dan juga memiliki nilai signifikan yang lebih kecil dari 0.05.

Work motivation yang memoderasi *career development* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Honda Arista Medan. Sehingga pada uji MRA dinyatakan bahwa terjadi peningkatan kepuasan kerja apabila *career development* dipengaruhi dan didukung oleh *work motivation*.

Work motivation yang memoderasi kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Honda Arista Medan. Sehingga Sehingga pada pada uji MRA dinyatakan bahwa terjadi peningkatan kepuasan kerja apabila kompensasi dipengaruhi dan didukung oleh *work motivation*.

Saran

1. Perusahaan Honda Arista Medan disarankan untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pengembangan karir dan kompensasi. Dengan adanya pengembangan karir dan kompensasi maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja.
2. Pihak perusahaan Honda Arista Medan disarankan agar dapat merubah pola pelatihan yang di berikan agar kinerja yang dihasilkan oleh karyawan Honda Arista Medan menjadi lebih baik dan terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. (2013). *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Fahmi, Irham. (2013). *Perilaku Organisasi Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro
- Hernita, Sabani. (2015). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja*. Jurnal Pemberdayaan Ekonomi. Vol 07, No. 07
- Kadarisman (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi 1. Jakarta: Rajawali Pers
- Rivai & Sagala, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbin, S. (2012). *Manajemen*. Edisi Kedelapan. Jakarta: PT Indeks
- Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ketujuh belas. Bandung: Alfabeta
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Suyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Center for Academic Publishing
- Sutrisno, E . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Satu. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Utomo, H & Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Ardana Media
- Wahyuni, Rika & Hadi. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT.Kepsindo Indra Utama Padang*. Jurnal PSYCHE. Vol. 12, No. 01
- Wibowo, A. D. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian*. Yogyakarta : Penerbit Gava Media

Yulianto, Kenny (2015). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Parit Padang Global*. AGORA. Vol.03, No.02