



PENGARUH KOMPENSASI, *SELF EFFICACY* DAN  
PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KEPUASAN KERJA  
PEGAWAI PT BPR MEGA ARTHA MUSTIKA  
KEMANTRANTEGAL

**Skripsi**

Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh :

Nur Siti Handayani

NPM. 4116500203

Diajukan Kepada

**Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Pancasakti Tegal**

**2020**



PENGARUH KOMPENSASI, *SELF EFFICACY* DAN  
PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KEPUASAN KERJA  
PEGAWAI PT BPR MEGA ARTHA MUSTIKA  
KEMANTRANTEGAL

**Skripsi**

Oleh :

Nur Siti Handayani

NPM. 4116500203

Disetujui Untuk Ujian Skripsi

Tanggal : 10 Oktober 2020

Pembimbing I

Dr. Gunistiyo, M.Si  
NIDN. 0018056201

Pembimbing II

Makmur Sujarwo, S.E., M.M  
NIDN. 0624117801

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Manajemen



Yuni Utami S.E., M.M  
NIDN. 0616067602

## PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Nur Siti Handayani  
NPM : 4116500203  
Judul : Pengaruh Kompensasi, *Self Efficacy* Dan Pengembangan Karier  
Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT BPR Mega Artha  
Kemantran Tegal

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian skripsi yang dilaksanakan pada:

Hari : Sabtu  
Tanggal : 10 Oktober 2020

Ketua Penguji

Dr. Gunistiyo, M.Si  
NIDN. 0018056201

Penguji I

Yuni Utami, SE.MM  
NIDN. 0616067602

Penguji II

Makmur Sujarwo, S.E, M.M  
NIDN. 0624117801

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Manajemen



Yuni Utami, S.E., M.M  
NIDN. 0616067602

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

- *Wahai orang yang beriman! Jauhilah banyak dari prasangka, sesungguhnya sebagian prasangka itu dosa. Dan janganlah menggunjing satu sama lain. Adakah seorang diantara kamu yang suka memakan daging saudaranya yang sudah mati? Maka tentulah kamu merasa jijik kepadanya. dan bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha Penerima Taubat lagi Maha Penyayang.” (QS. Al-Hujurat : 12)*

### **PERSEMBAHAN**

Dengan penuh rasa syukur dan bahagia, skripsi ini saya persembahkan kepada:

- Suami Tercinta dan Anakku Tersayang yang telah banyak memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
- Teman-teman seperjuangan yang selalu bersama dalam menuntut ilmu.
- Almamater Universitas Pancasakti Tegal yang saya banggakan.

## **PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nur Siti Handayani

NPM : 4116500203

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

“Pengaruh Kompensasi, *Self Efficacy* dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT BPR Mega Artha Kemantran Tegal.”

1. Merupakan hasil karya sendiri, dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi dan atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Saya mengizinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal dengan norma hukum dan etika yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab.

Tegal,

Yang menyatakan



**NUR SITI HANDAYANI**  
**4116500203**

## ABSTRAK

**Nur Siti Handayani, 2020.** Pengaruh Kompensasi, *Self Efficacy* dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT BPR Mega Artha Kemantran Tegal.

PT BPR Mega Artha Mustika merupakan lembaga bank yang melayani perkreditan mikro kepada masyarakat luas dengan sistem konvensional. Lembaga bank ini terletak di Jalan Garuda No.22 Kesepuhan Desa Kemantran Kecamatan Kramat Kabupaten Tegal. Fenomena bisnis terkait kepuasan kerja pegawai yaitu terjadinya fluktuasi jumlah pegawai di sepanjang tahun 2019. Fenomena fluktuasi jumlah pegawai mendeskripsikan ketidakpuasan pegawai selama bekerja di perusahaan. Beberapa faktor yang menjadi penyebab ketidakpuasan ini adalah kompensasi kurang maksimal, *self efficacy* yang kurang serta tidak adanya dukungan perusahaan terhadap peningkatan jenjang karier pegawai.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif. Sementara jenis riset yang dilakukan termasuk riset korelasi. Jumlah populasi penelitian sebanyak 35 pegawai dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Dengan demikian jumlah sampel juga sebanyak 35 pegawai PT BPR Mega Artha Mustika Kemantran Tegal. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis korelasi rank spearman, uji signifikansi korelasi rank spearman, analisis korelasi berganda, uji signifikansi korelasi berganda, serta koefisien determinasi.

Hasil penelitian yaitu: 1) hubungan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,850 bertanda positif dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,005$  atau hipotesis diterima. 2) hubungan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,892 bertanda positif dan nilai signifikansi yaitu sebesar  $0,000 < 0,005$  (hipotesis diterima). 3) hubungan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,847 bertanda positif dan nilai signifikansi tertera sebesar  $0,000 < 0,005$  atau hipotesis diterima. 4) hubungan berganda menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,889 bertanda positif dan nilai  $F_{hitung} (38,948) > F_{tabel} (3,29)$  atau hipotesis diterima.

Kesimpulan penelitian yaitu: 1) terdapat hubungan positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT BPT Mega Artha Mustika Kemantran Tegal. 2) terdapat hubungan positif dan signifikan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pegawai PT BPT Mega Artha Mustika Kemantran Tegal. 3) terdapat hubungan positif dan signifikan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai PT BPT Mega Artha Mustika Kemantran Tegal. 4) terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompensasi, *self efficacy* dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai PT BPT Mega Artha Mustika Kemantran Tegal.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja; Kompensasi; *Self Efficacy*; Pengembangan Karier

## **ABSTRACT**

*Nur Siti Handayani, 2020. The Effect of Compensation, Self Efficacy and Career Development on Job Satisfaction of Employees of PT BPR Mega Artha Kemantran Tegal.*

*PT BPR Mega Artha Mustika is a bank institution that serves micro credit to the wider community using a conventional system. This bank institution is located on Jalan Garuda No.22 Kesepuhan, Kemantran Village, Kramat District, Tegal Regency. A business phenomenon related to employee job satisfaction, namely the fluctuation in the number of employees throughout 2019. The phenomenon of fluctuation in the number of employees describes employee dissatisfaction while working at the company. Some of the factors that cause this dissatisfaction are less than optimal compensation, less self-efficacy and the absence of company support for employee career ladder improvement.*

*The method used in this research is a quantitative approach method. Meanwhile, the type of research carried out includes correlation research. The number of the study population was 35 employees with the sampling technique using saturated samples. Thus the number of samples is also 35 employees of PT BPR Mega Artha Mustika Kemantran Tegal. The data analysis technique used is the instrument test (validity test and reliability test), spearman rank correlation analysis, spearman rank correlation significance test, multiple correlation analysis, multiple correlation significance test, and the coefficient of determination.*

*The results of the study are: 1) the relationship between compensation and employee job satisfaction has a positive correlation coefficient value of 0.850 and a significance value of  $0.000 < 0.005$  or the hypothesis is accepted. 2) the relationship between self-efficacy and job satisfaction has a correlation coefficient of 0.892 which is positive and a significance value of  $0.000 < 0.005$  (hypothesis is accepted). 3) the relationship between career development and employee job satisfaction has a correlation coefficient of 0.847, which is positive and a significance value of  $0.000 < 0.005$  or the hypothesis is accepted. 4) multiple relationship results in a correlation coefficient of 0.889 which is positive and the calculated F value  $(38.948) > F$  table  $(3.29)$  or the hypothesis is accepted.*

*The research conclusions are: 1) there is a positive and significant relationship between compensation and job satisfaction of employees of PT BPT Mega Artha Mustika Kemantran Tegal. 2) there is a positive and significant relationship with self-efficacy on job satisfaction of employees of PT BPT Mega Artha Mustika Kemantran Tegal. 3) there is a positive and significant relationship with career development on job satisfaction of employees of PT BPT Mega Artha Mustika Kemantran Tegal. 4) there is a positive and significant relationship between compensation, self-efficacy and career development on job satisfaction of employees of PT BPT Mega Artha Mustika Kemantran Tegal.*

*Keywords : JobSatisfaction; Compensation; Self Efficacy; Career Development*

## KATA PENGANTAR

**Assalamu'alaikum Wr. Wb.**

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Panyayang, kami panjatkan puja dan puji syukur atas kehadiran-Nya, yang telah melimpahkan ahmat, hidayah, dan inayah-Nya kepada kami, sehingga kami dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul :

*“Pengaruh Kompensasi, Self Efficacy Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT BPR Mega Artha Mustika Kemantran Tegal.”*

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal. Berkenaan dengan hal tersebut kami tidak lupa menyampaikan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu kami dalam penyusunan skripsi ini yaitu sebagai berikut:

1. Dr. Dien Noviany R, S.E.,M.M. Akt.CA, selaku Dekan Fakutas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Dr. Gunistiyo, M.Si, selaku dosen pembimbing I, yang telah banyak memberikan bimbingan, memberi petunjuk dan nasehat kepada peneliti dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
3. Makmur Sujarwo, S.E, M.M. selaku dosen pembimbing II, yang telah banyak memberikan bimbingan, memberi petunjuk dan nasehat kepada peneliti dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.



4. Kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Namun tidak lepas dari semua itu, kami menyadari sepenuhnya bahwa ada kekurangan baik dari segi penyusunan bahasanya maupun segi lainnya. Oleh karena itu dengan lapang dada dan tangan terbuka kami membuka selebar-lebarnya bagi pembaca yang ingin memberikan saran dan kritik kepada kami sehingga kami dapat memperbaiki penyusunan skripsi ini. Akhirnya penyusun mengharapkan semoga dari skripsi ini dapat diambil hikmah dan manfaatnya sehingga dapat memberikan inspirasi terhadap pembaca.

Tegal, September 2020



NUR SITI HANDAYANI  
NPM. 4116500203

## DAFTAR ISI

	HALAMAN
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI .....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....	v
ABSTRAK .....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
1. Tujuan Penelitian .....	6
2. Manfaat Penelitian .....	7

BAB II	TINJAUAN PUSTAKA .....	9
A.	Landasan Teori .....	9
1.	Peranan Sumber Daya Manusia .....	9
2.	Kepuasan Kerja .....	11
a.	Pengertian Kepuasan Kerja.....	11
b.	Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja .....	13
c.	Manfaat Survey Kepuasan Kerja .....	14
d.	Pengukuran Kepuasan Kerja .....	15
3.	Kompensasi .....	16
a.	PengertianKompensasi.....	16
b.	Terminologi Kompensasi .....	17
c.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi.....	18
d.	Asas Kompensasi .....	21
4.	<i>Self Efficacy</i> .....	22
a.	Pengertian <i>Self Efficacy</i> .....	22
b.	Aspek-Aspek <i>Self Efficacy</i> .....	23
c.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Self Efficacy</i> ....	25
5.	Pengembangan Karier .....	28
a.	PengertianPengembangan Karier.....	28
b.	Indikator Pengembangan Karier .....	29
c.	Manfaat Pengembangan Karier .....	31
d.	Tujuan Pengembangan Karier .....	32

B.	Penelitian Terdahulu .....	33
C.	Kerangka Pemikiran Konseptual.....	37
D.	Hipotesis .....	40
BAB III	METODE PENELITIAN .....	41
A.	Jenis Penelitian.....	41
B.	Populasi dan Sampel .....	41
1.	Populasi .....	41
2.	Sampel .....	42
C.	Definisi Konseptual dan Operasional Variabel .....	43
1.	Definisi Konseptual Variabel .....	43
2.	Definisi Operasional Variabel .....	44
D.	Teknik Pengumpulan Data .....	46
E.	Uji Instrumen Penelitian .....	46
1.	Uji Validitas .....	46
2.	Uji Reliabilitas .....	47
F.	Teknik Analisis Data .....	48
1.	Analisis Korelasi Rank Spearman .....	48
2.	Uji Signifikansi Korelasi Rank Spearman .....	49
3.	Analisis Korelasi Berganda .....	51
4.	Uji Signifikansi Korelasi Berganda .....	52
5.	Koefisien Determinasi .....	54

BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN .....	55
A.	Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	55
1.	Sejarah Berdirinya PT BPT Mega Artha Mustika .....	55
2.	Maksud, Tujuan, Visi dan Misi PT BPT Mega Artha Mustika .....	56
B.	Profil Responden .....	58
1.	Profil Responden Menurut Umur .....	58
2.	Profil Responden Menurut Jenis Kelamin .....	59
3.	Profil Responden Menurut Pendidikan Terakhir .....	59
C.	Hasil Penelitian .....	60
1.	Uji Validitas .....	60
a.	Uji Validitas Kepuasan Kerja .....	60
b.	Uji Validitas Kompensasi .....	61
c.	Uji Validitas <i>Self Efficacy</i> .....	63
d.	Uji Validitas Pengembangan Karier .....	64
2.	Uji Reliabilitas .....	65
D.	Teknik Analisis Data .....	66
1.	Analisis Korelasi Rank Spearman .....	66
a.	Hubungan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja ...	67
b.	Hubungan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kepuasan Kerja ...	68
c.	Hubungan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja .....	69
2.	Analisis Korelasi Berganda .....	70

3.	Uji Signifikansi Korelasi Berganda .....	71
4.	Analisis Koefisien Determinasi .....	73
E.	Pembahasan .....	74
BAB V	KESIMPULANDAN SARAN .....	80
A.	Kesimpulan .....	80
B.	Saran .....	81

DAFTAR PUSTAKA

## DAFTAR TABEL

TABEL	HALAMAN
1. Data Fluktuasi Pegawai.....	3
2. Penelitian Terdahulu .....	35
3. Data Populasi Pegawai PT BPR Mega Artha Mustika Kemantran Tegal ...	42
4. Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	44
5. Profil Responden Menurut Umur .....	58
6. Profil Responden Menurut Jenis Kelamin .....	59
7. Profil Responden Menurut Pendidikan Terakhir .....	59
8. Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja .....	61
9. Uji Validitas Kuesioner Kompensasi .....	62
10. Uji Validitas Kuesioner <i>Self Efficacy</i> .....	63
11. Uji Validitas Kuesioner Pengembangan Karier .....	64
12. Uji Reliabilitas Kuesioner .....	65
13. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	66
14. Korelasi Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja .....	67
15. Korelasi <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kepuasan Kerja .....	68
16. Korelasi Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja .....	69

## DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	HALAMAN
1. Kerangka Pemikiran .....	39



## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN	HALAMAN
1. Kuesioner Penelitian .....	85
2. Jawaban Uji Instrumen Kepuasan Kerja .....	91
3. Jawaban Uji Instrumen Kompensasi .....	92
4. Jawaban Uji Instrumen <i>Self Efficacy</i> .....	93
5. Jawaban Uji Instrumen Pengembangan Karier .....	94
6. Jawaban Kuesioner Kepuasan Kerja .....	95
7. Jawaban Kuesioner Kompensasi .....	96
8. Jawaban Kuesioner <i>Self Efficacy</i> .....	97
9. Jawaban Kuesioner Pengembangan Karier .....	98
10. Uji Validitas Kepuasan Kerja .....	99
11. Uji Validitas Kompensasi .....	100
12. Uji Validitas <i>Self Efficacy</i> .....	101
13. Uji Validitas Pengembangan Karier .....	102
14. Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian .....	103

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Balakang Masalah**

Semakin kerasnya kompetisi bisnis dewasa ini memaksa perusahaan untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap sumber daya yang dimiliki guna kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya yang dimiliki terbatas sehingga perusahaan harus mengelola secara efektif dan efisien. Banyaknya perusahaan besar dan kecil berguguran tidak lepas dari sejarah suram pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki dengan cara kurang baik, kendati memiliki sumber daya alam berlimpah. Apapun jenis sumber daya yang dimiliki perusahaan, sumber daya manusia tetap menempati kedudukan paling strategis dan sangat penting diantara sumber daya lainnya (Ardhana, Mujiati dan Utama, 2012).

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki peranansangat penting dalam mengelola sumber daya lainnya. Bagaimanapun berlimpahnya sumber daya alam, tanpa didukung sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional proses produksi tidak akan berjalan efektif dan efisien. Sebaliknya terbatasnya sumber daya alam, jika didukung sumber daya manusia berkualitas maka perusahaan dapat bertahan dari sengitnya persaingan bisnis. Sejarah keberhasilan dan kehancuran suatuperusahaan di dunia tidak lepas dari hubungan yang erat dalam sumber daya manusia. Oleh karena itu, maka sumber daya manusia harus dikelola secara profesional dalam wadah Departemen Sumber Daya Manusia (*Human Resource Departement*) (Samsudin, 2010).

Dalam suatu perusahaan, *human resource departement* atau HRD memiliki peranan yang sangat penting untuk menjaga kualitas sumber daya manusia atau karyawan perusahaan. Berkaitan dengan hal tersebut, kepuasan karyawan mutlak diperlukan agar loyalitas mereka dapat dipertahankan. Melalui kepuasan dan komitmen ini juga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kepuasan kerja karyawan kini menjadi pusat perhatian para HRD di perusahaan. Mengingat bahwa karyawan merupakan aset terpenting dalam perusahaan, maka penting bagi perusahaan untuk menjaga motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang merasa bahagia di tempat kerja akan memberikan dampak positif, sebaliknya karyawan yang tidak puas justru bisa menjadi bumerang bagi suatu perusahaan (Robbins, 2007).

Kepuasan kerja merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan kebahagiaan dan kepuasan karyawan dalam pemenuhan kebutuhan mereka di tempat kerja. Kepuasan tidak hanya didapat dari gaji dan tunjangan semata. Terdapat banyak sekali faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan, seperti apresiasi, kompensasi, fleksibilitas, manajemen, hingga budaya kerja. HRD sudah seharusnya menjadikan kepuasan kerja karyawan sebagai salah satu tujuan yang perlu dicapai. Kepuasan yang tinggi tidak hanya akan berdampak pada performa karyawan, namun sebagai sarana branding perusahaan, baik secara internal maupun eksternal. Karyawan yang merasa bahagia dengan tempat kerjanya akan dapat dipercaya bisa membela perusahaan tempat mereka bekerja atau membicarakan tentang berbagai hal yang positif sesuai dengan apa yang mereka rasakan selama bekerja (Mangkunegara, 2013).

Salah satu fenomena bisnis yang diangkat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja pegawai PT BPR Mega Artha Mustika Kemantran Tegal. Peneliti dapat menemukan fenomena kepuasan kerja pegawai dengan melihat dan menilai pergerakan data jumlah pegawai pada tabel yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Data Fluktuasi Pegawai**

	Jumlah Pegawai Per Tahun			
	2015	2016	2017	2018
Jumlah	41	34	31	35
Prosentase Kenaikan	-7 (-17,07%)			
			-3 (-8,82%)	
			4 (12,90%)	

Sumber: Data PT BPR Mega Artha Mustika Kemantran Tegal 2019

Data tabel tersebut menerangkan pergerakan naik turunnya data jumlah pegawai dari tahun 2015 – 2018. Apabila diamati jumlah pegawai tahun 2015 sampai tahun 2017 terus mengalami penurunan. Pada tahun 2015 sampai tahun 2016 data pegawaitengah mengalami penurunan sebanyak 7 orang atau sebesar 17,07%. Dalam periode tahun 2016 sampai tahun 2017 data pegawai juga mengalami penurunan sebanyak 3 orang atau sebesar 8,82%. Namun demikian pada periode tahun 2017 sampai tahun 2018 jumlah pegawai mengalami kenaikan sebanyak 4 orang atau sebesar 12,90%. Fenomena penurunan dan kenaikan jumlah karyawan mendeskripsikan adanya perasaan puas atau tidak puasnya karyawan selama bekerja di PT BPR Mega Artha Mustika Kemantran Tegal. Perasaan puas dan tidak puas inilah yang menyebabkan pergerakan naik turunya pegawai dari waktu ke waktu.

Beberapa fenomena bisnis berkaitan dengan tema kepuasan kerja karyawan dibahas oleh beberapa peneliti terdahulu. Dalam penelitian Kartika, Cahyadi dan Wijaya (2018) menemukan *self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Srinadi dan Netra (2016) menyebutkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial pengembangan karier terhadap kepuasan kerja. Penelitian Akmal dan Tamini (2015) menyatakan hubungan positif signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Kurniawan (2015) menemukan pengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun secara simultan pengembangan karier dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Diawati dan Sugesti (2015) juga menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan pengembangan karier dengan kepuasan kerja.

Salah satu faktor yang dianggap mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan perusahaan adalah kompensasi. Istilah kompensasi merupakan balas jasa finansial langsung maupun tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusinya. Program kompensasi harus ditetapkan atas asas keadilan, kelayakandan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Adil berarti besarnya kompensasi yang dibayar disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan pekerja. Sementara prinsip layak adalah penetapan kompensasi yang didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Prinsip adil dan layak tersebut akan berdampak terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja. Karyawan yang merasa puas akan bersikap positif terhadap pekerjaan merakaserta segala sesuatu dilingkungan kerjanya (Mondy, 2010).

Kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan juga akan dipengaruhi oleh *self efficacy* (efikasi diri) karyawan itu sendiri. Efikasi diri adalah bentuk keyakinan pada kemampuan untuk mengorganisir dan mengerakkan sumber tindakan yang dibutuhkan untuk mengelola situasi-situasi yang akan datang. Tingkat efikasi diri individu satu dengan individu lainnya berbeda. Seseorang memiliki tingkat efikasi tinggi, akan selalu yakin dengan kemampuan yang dimilikinya, sedangkan seseorang yang tingkat efikasi dirinya rendah selalu ragu dalam menyelesaikan tugasnya. Efikasi diri sangat mempengaruhi motivasi potensi, prestasi yang ingin diraih dan kepercayaan diri dalam bersosialisasi. Orang yang memiliki efikasi dirinya tinggi akan merasa puas jika potensi dan prestasi telah berhasil diraihnya (Ghufron dan Risnawati, 2010).

Pengembangan karier karyawan suatu perusahaan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Pengembangan karier merupakan usaha peningkatan jenjang atau jabatan seseorang terhadap level yang lebih tinggi dari level jenjang atau jabatan sebelumnya pada suatu perusahaan. Biasanya karyawan yang telah berhasil mengembangkan kariernya karena mereka berprestasi dalam bekerja akan berdampak terhadap perasaan puas yang semakin meningkat. Karyawan akan merasa bangga karena prestasi mereka sehingga kariernya bisa meningkat ke jenjang lebih tinggi. Perasaan puas mereka juga diakibatkan pemberian kesejahteraan yang meningkat dari perusahaan kepada dirinya (Ardana, Mujiati dan Utama, 2012).

## **B. Perumusan Masalah**

Menyatakan bahwa permasalahan pokok belum optimalnya kerja pegawai di PT BPR Mega Artha Mustika Kemantran Tegal. Dengan ini untuk membangun kepuasan kerja pegawai digunakan variabel kompensasi, *self efficacy* dan pengembangan karier sehingga dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT BPR Mega Artha Mustika Kemantran Tegal?
2. Apakah terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pegawai PT BPR Mega Artha Mustika Kemantran Tegal?
3. Apakah terdapat pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai PT BPR Mega Artha Mustika Kemantran Tegal?
4. Apakah terdapat pengaruh kompensasi, *self efficacy* dan pengembangan karier secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai PT BPR Mega Artha Mustika Kemantran Tegal?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hasil, sesuatu yang diperoleh setelah penelitian selesai, sesuatu yang akan dicapai atau dituju dalam sebuah penelitian. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT BPR Mega Artha Mustika Kemantran Tegal.

- b. Menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pegawai PT BPR Mega Artha Mustika Kemantran Tegal.
- c. Menganalisis pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai PT BPR Mega Artha Mustika Kemantran TegalSlawi.
- d. Menganalisis pengaruh kompensasi, *self efficacy* dan pengembangan kariersecara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai PT BPR Mega Artha Mustika Kemantran Tegal.

## **2. Manfaat Penelitian**

### a. Manfaat Teoritis

Manajemen suatu organisasi atau perusahaan diharapkan dapat menjaga serta meningkatkan kualitas sumber daya manusianya dengan jalan selalu berusaha memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan. Keputusan untuk meningkatkan kepuasan kerja menjadi sangat penting. Hal ini karena karyawan merupakan aset bagi organisasi atau perusahaan yang tidak akan pernah tergantikan dengan sumber daya yang lain.

### b. Manfaat Praktis

#### 1) Manfaat Bagi Perusahaan

Organisasi atau perusahaan yang telah berhasil meningkatkan kepuasan kerja pegawai, akan berdampak pada naiknya komitmen karyawan pada organisasi atau perusahaan yang bersangkutan. Situasi ini akan membuat pegawai semakin giat bekerja dan secara otomatis



target organisasi atau perusahaan akan mudah dan cepat tercapai dalam waktu yang telah ditentukan.

## 2) Manfaat Bagi Pegawai

Pegawai yang telah merasa puas dalam suatu organisasi atau perusahaan akan merasa nyaman dalam bekerja. Dengan demikian kinerja pegawai akan semakin meningkat dan selanjutnya akan meningkatkan kesejahteraan pegawai yang bersangkutan. Pegawai akan menjadi semakin loyal serta tidak akan pernah memiliki pikiran untuk pindah ke organisasi atau perusahaan lainnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Peranan Sumber Daya Manusia**

Menurut Ardhana, Mujiati dan Utama (2012:6), banyak pendekatan yang dianut mengenai pengelolaan SDM dalam perusahaan. Saat ini pendekatan terhadap SDM yang telah menghadapi pergeseran. Semula manusia dalam perusahaan dianggap sebagai faktor produksi, unsur organisasi dengan konotasi negatif karena kebutuhannya menekankan kehadiran dan duduk di kantor akan tetapi kini manusia telah menjadi sumber daya dengan konotasi aktif dan dinamis. SDM akan mengalami pergeseran pengaruh dari perilaku ke logika interaksi yang lebih menekankan hasil kerja.

Dahulu SDM hanya mengelola orang-orang dalam perusahaan, tetapi pada masa mendatang harus mampu mengelola orang-orang di luar perusahaan. SDM memiliki motivasi untuk mendorong berbuat positif dan daya dorong negatif yang dapat menghambat perusahaan. Tidak disangsikan lagi bahwa SDM mempunyai peranan yang sangat menentukan hidup matinya perusahaan. Apabila SDM dalam perusahaan bermoral baik, disiplin, loyalitas dan produktif maka perusahaan dapat hidup berkembang dengan baik, sebaiknya apabila SDM bersifat statis, bermoral rendah, senang korupsi, kolusi dan nepotisme akan dapat menghancurkan perusahaan.

Dengan memahami tujuan perusahaan adalah untuk memperoleh laba dan sebagai wadah melakukan aktivitas yang merupakan laba dan sebagai wadah melakukan aktivitas yang merupakan suatu system, peranan SDM dapat dibedakan menjadi tiga, yakni sebagai berikut:

a. SDM pengemban misi perusahaan.

Semua perusahaan pasti memiliki visi dan misi, sasaran dan tujuan. Visi dan misi tidak akan tercapai tanpa diemban oleh SDM. Masalahnya terletak pada kemampuan SDM untuk mengemban misi tersebut dengan baik. Untuk itu perlu SDM memiliki keunggulan dan kesungguhan dalam bekerjasama mencapai tujuan.

b. SDM sebagai pimpinan atau manajer perusahaan.

Pimpinan atau manajer dalam perusahaan terbagi atas tiga tingkatan, yakni pimpinan puncak, pimpinan menengah dan pimpinan tingkat bawah. Peranan pimpinan sangat penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan, karena pimpinan yang menentukan dan memegang kunci dalam pengambilan keputusan setiap kebijakan perusahaan. Dalam menjalankan peranannya, setiap pimpinan melakukan banyak kegiatan, yaitu membuat perencanaan, memberi perintah atau petunjuk, mengawasi pelaksanaan pekerjaan, menilai hasil kerja dan memberi nasehat.

c. SDM sebagai pekerja.

Peranan pekerja dalam perusahaan demikian penting sehingga semua unsur yang ada di dalamnya tidak akan berfungsi tanpa manusia. Seorang pekerja menginginkan hasil kerjanya memiliki nilai yang sepadan dengan kedudukannya dalam perusahaan. Semakin tinggi kedudukan seseorang, semakin besar peranan yang dimainkan. Karena tertarik akan dapat berperan dalam salah satu bidang pekerjaan, manusia mau bekerja sehingga peran itu dapat dinilai sebagai salah satu motivasi. Peranan seorang pekerja dalam perusahaan dapat bermanfaat secara optimal apabila memiliki kemampuan dan diberikan kesempatan. Kemampuan tanpa kesempatan tidak akan dapat menghasilkan apa-apa. Namun sebaliknya, kesempatan tanpa dukungan kemampuan, hasilnya tidak akan memadai.

## 2. Kepuasan Kerja

### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2007:148) kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian pegawai terhadap puas atau tidak puasnya terhadap pekerjaan merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit.

Menurut Mangkunegara (2013:117) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Seorang pegawai akan merasa puas dalam bekerja jika aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong, sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong maka pegawai merasa tidak akan puas.

Menurut Handoko (2012:64) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional sebagai refleksi dari perasaan dan berhubungan erat dengan sikap karyawan sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Hal ini akan tampak dari sikap positif seorang karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dikemukakan tersebut maka dapat diperoleh suatu kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan puas atau menyenangkan individu terhadap pekerjaan yang merupakan hasil penilaian bersifat subjektif terhadap aspek-aspek pekerjaan yang meliputi kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji yang diterima, kesempatan untuk promosi dan pengembangan karier, kualitas supervisor serta hubungan dengan rekan kerja.

## b. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Samsudin (2010:86) menyebutkan bahwa kepuasan kerja pada suatu perusahaan dapat diukur menggunakan beberapa faktor. Dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan (*work it self*), yaitu kegiatan atau aktivitas utama seorang pegawai dalam perusahaan sebagai sumber kepuasan. Faktor pekerjaan memiliki empat indikator yaitu tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab,serta kemajuan untuk karyawan.
- 2) Gaji atauupah (*pay*), yaitu suatu bentuk pembayaran periodik dari perusahaan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja. Faktor gaji atau upah memiliki dua indikator utama yaitu pembayaran yang pantas dan pembayaran yang layak.
- 3) Promosi(*promotion*),yaitukesempatanberkembangsecara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar untuk maju dalam suatu organisasi sehingga menciptakan kepuasan. Faktor promosi memiliki dua indikator utama yaitu kerja sama dan prestasi kerja.
- 4) Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja dalam perusahaan selayaknya merupakani suatu tim yang kompak. Dua indikator utama yang datangnya dari rekan kerja yaitusumber dukungan kenyamanan, serta sumber dukungan bantuan.

### c. Manfaat Survey Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:124) survey kepuasan kerja merupakan suatu prosedur dimana para pegawai mengemukakan perasaan mengenai jabatan atau pekerjaannya melalui laporan kerja. Adapun beberapa manfaat survei kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

#### 1) Kepuasan Kerja secara Umum

Keuntungan survey kepuasan kerja memberikan gambaran pada pemimpin mengenai tingkat kepuasan kerja pegawai pada perusahaan. Begitu pula untuk mengetahui ketidakpuasan pegawai pada bagian dan jabatan tertentu. Survey juga sangat bermanfaat dalam mendiagnosis masalah-masalah pegawai yang berhubungan dengan peralatan kerja.

#### 2) Komunikasi

Survey kepuasan kerja memiliki manfaat dalam penyampaian keinginan pegawai dengan pikiran pemimpin. Pegawai yang kurang berani berkomentar terhadap pekerjaannya melalui survey dapat membantu mengkomunikasikan kepada pemimpin.

#### 3) Meningkatkan Sikap Kerja

Survey kepuasan kerja bermanfaat dalam meningkatkan sikap kerja pegawai. Hal ini karena pegawai merasa pelaksanaan kerja dan fungsi jabatannya mendapat perhatian dari pihak pemimpin.

#### 4) Kebutuhan Pelatihan

Survey kepuasan kerja berguna dalam menentukan kebutuhan pelatihan tertentu. Para pegawai biasanya diberikan kesempatan untuk melaporkan apa yang mereka rasakan dari perlakuan pemimpin pada bagian jabatan tertentu. Dengan demikian kebutuhan pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan bagi bidang pekerjaan para pegawai.

#### d. Pengukuran Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:124) mengukur kepuasan kerja dapat digunakan skala indeks deskripsi jabatan, skala kepuasan kerja berdasarkan ekspresi wajah, dan kuesioner kepuasan kerja Minnesota.

##### 1) Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Skala Indeks Deskripsi Jabatan

Dalam penggunaannya, pegawai ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk, dalam skala mengukur sikap dari lima area, yaitu kerja, pengawasan, upah, promosi, dan *co-worker*. Setiap pertanyaan yang akan diajukan, harus dijawab oleh pegawai dengan cara menandai jawaban ya, tidak, atau tidak ada jawaban.

##### 2) Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Berdasarkan Ekspresi Wajah

Skala ini terdiri dari seri gambar wajah-wajah orang mulai dari sangat gembira, gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut. Pegawai diminta untuk memilih ekspresi wajah yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan pada saat itu.



### 3) Pengukuran Kepuasan Kerja dengan Kuesioner Minnesota

Skala ini terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas, tidak puas, netral, memuaskan, dan sangat memuaskan. Pegawai diminta untuk memilih satu alternatif jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya masing-masing.

## 3. Kompensasi

### a. Pengertian Kompensasi

Menurut Samsudin (2010:187) menyebutkan bahwa kompensasi adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum. Dengan kata lain kompensasi adalah bentuk pembayaran (imbalan) yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.

Menurut Mondy (2010:4) menyebutkan bahwa kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Komponen kompensasi total terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung meliputi bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus. Adapun kompensasi finansial tidak langsung meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung.

Berdasarkan beberapa definiai tersebut, diperoleh suatu kesimpulan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya gaji dibayar dengan barang. Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter.

#### **b. Terminologi Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2014:120), menyebutkan bahwa beberapa dimensi atau terminologi dalam kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Upah atau gaji. Upah (*wages*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam (semakin lama kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pegawai produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan atau tahunan.

- 2) Insentif, (*incentive*) merupakan tambahan-tambahan gaji diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program insentif disesuaikan dengan cara memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan atau upaya-upaya pemangkasan biaya.
- 3) Tunjangan (*Benefit*). Contoh-contoh tunjangan seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjanganlainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.
- 4) Fasilitas (*Facility*) adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus.

**c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi**

Menurut Ardana, Mujiati dan Utama (2012:153) dalam perjalanan proses pemberian kompensasi pada perusahaan atau organisasi, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya. Hal ini dapat diuraikan yaitu sebagai berikut:

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja.

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan.

Bila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan suatu perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan.

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Produktivitas kerja karyawan.

Apabila produktivitas kerja karyawan baik dan banyak, maka kompensasi semakin besar. Namun sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dengan UU & Keppres.

Pemerintah dengan UU & Keppres menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan balas jasa bagi karyawan. Oleh karena itu pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya hidup atau *cost of living*.

Bila biaya hidup di daerah yang tinggi maka tingkat kompensasi atau upah semakin besar. Namun demikian sebaliknya, jika tingkat biaya hidup pada daerah ini rendah maka tingkat kompensasi atau upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar daripada di Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar dari pada di Bandung.

7) Posisi Jabatan karyawan.

Karyawan yang memiliki jabatan lebih tinggi, maka akan menerima gaji atau kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya pejabat yang memiliki jabatan lebih rendah akan memperoleh gaji atau kompensasi yang lebih rendah pula.

8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

Jika pendidikan karyawan lebih tinggi, dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji atau balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilan yang lebih baik. Namun sebaliknya seorang karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja kurang maka tingkat gaji atau kompensasinya kecil.

9) Kondisi perekonomian nasional.

Bila kondisi perekonomian nasional sedang maju, maka tingkat upah atau kompensasi akan semakin besar. Hal ini karena akan mendekati kondisi *full employment*. Namun sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju, maka tingkat upah rendah karena terdapat banyak pengangguran (*disqueshed un employment*).

10) Jenis dan Sifat pekerjaan.

Kalau jenis dan sifat pekerjaan itu mengerjakannya sulit atau sukar dan memiliki risiko (finansial, keselamatannya) besar maka tingkat upah atau balas jasanya semakin besar, karena meminta kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya mudah dan risikonya (finansial, kecelakaannya) kecil maka tingkat upah atau balas jasanya relatif rendah. Misalnya, pekerjaan merakit komputer balas jasanya lebih besar daripada mencetak batu bata.

**d. Asas Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2014:122) program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

#### 1) Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar pada karyawan disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

Adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan.

#### 2) Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolok ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Manajer personal diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku.

### 4. *Self Efficacy*

#### a. *Pengertian Self Efficacy*

Menurut Jess & Gregory (2010:212) konsep *self efficacy* merupakan inti teori *social cognitive* yang telah dikemukakan Bandura yang menekankan peran belajar observasional, pengalaman social, dan determinisme timbal balik dalam pengembangan kepribadian. *Self efficacy* merupakan keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan.

*Self Efficacy* dapat digambarkan sebagai penentu bagaimana orang merasa berfikir, memotivasi diri dan berperilaku. Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan efikasi diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk di dalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi. Efikasi diri yakni keyakinan bahwa seseorang bisa menguasai situasi dan mendapatkan hasil positif.

**b. Aspek-aspek *Self-Efficacy***

Menurut Ghufron dan Risnawati (2010:88), efikasi diri pada diri tiap individu akan berbeda antara satu individu dengan yang lainnya berdasarkan tiga dimensi. Berikut adalah tiga dimensi tersebut, yaitu:

1) *Tingkat(level)*

Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Apabila individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka efikasi diri individu mungkin akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang, atau bahkan meliputi tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat.



Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuan yang di rasakannya.

2) Kekuatan(*strength*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap akan mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang menunjang.

Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level, yaitu makin tinggi level taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

3) Generalisasi(*generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi.

**c. Faktor-faktor yang mempengaruhi *SelfEfficacy***

Menurut Jess &Gregory(2010:212) menyebutkan bahwa *self efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat hal, yaitu:

1) Pengalaman Menguasai Sesuatu (*MasteryExperience*)

Pengalaman menguasai sesuatu yaitu performa masa lalu. Secara umum performa yang berhasil akan menaikkan *self efficacy* individu, sedangkan pengalaman pada kegagalan akan menurunkan. Setelah *self efficacy* kuat dan berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang secara sendirinya. Bahkan kegagalan-kegagalan tersebut dapat diatasi dengan memperkuat motivasi diri apabila seseorang menemukan hambatan yang tersulit melalui usaha yang terus-menerus.

2) ModelingSosial

Pengamatan pada keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan *self efficacy* individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukannya.

### 3) Persuasi Sosial

Individu diarahkan berdasarkan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Namun pengaruh persuasi tidaklah terlalu besar, dikarenakan tidak memberikan pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu. Pada kondisi tertekan dan kegagalan yang terus-menerus, akan menurunkan kapasitas pengaruh sugesti dan lenyap saat mengalami kegagalan yang tidak menyenangkan.

### 4) Kondisi Fisik dan Emosional

Emosi yang kuat biasanya akan mengurangi performa, saat seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut, atau tingkat stres yang tinggi, kemungkinan akan mempunyai ekspektasi efikasi yang rendah.

Menurut Sutoyo (2009:103) tinggi rendahnya efikasi diri pada seseorang dalam tiap tugas sangat bervariasi. Hal ini disebabkan oleh adanya beberapa faktor yang berpengaruh dalam mempersepsikan kemampuan diri individu. Ada beberapa yang mempengaruhi efikasi diri, antara lain yaitu sebagai berikut:

1) Budaya

Budaya mempengaruhi *self-efficacy* melalui nilai (*value*), kepercayaan (*beliefs*), dan proses pengaturan diri (*self-regulation process*) yang berfungsi sebagai sumber penilaian *self-efficacy* dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan *self-efficacy*.

2) JenisKelamin

Perbedaan gender juga berpengaruh terhadap *self-efficacy*. Wanita efikasinya lebih tinggi dalam mengelola perannya. Wanita yang memiliki peran selain sebagai ibu rumah tangga, juga sebagai wanita karier akan memiliki *self-efficacy* yang tinggi dibandingkan dengan pria yang bekerja.

3) Sifat dari tugas yangdihadapi

Derajat kompleksitas dari kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu akan mempengaruhi penilaian individu tersebut terhadap kemampuan dirinya sendiri semakin kompleks suatu tugas yang dihadapi oleh individu maka akan semakin rendah individu tersebut menilai kemampuannya.

4) Insentifeksternal

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *self-efficacy* individu adalah insentif yang diperolehnya. Bandura menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan *self-efficacy* adalah *competent contingens incentive*, yaitu insentif yang diberikan oleh orang lain yang merefleksikan keberhasilanseseorang.

5) Status atau peran individu dalam lingkungan

Individu yang memiliki status lebih tinggi akan memperoleh derajat kontrol yang lebih besar sehingga *self-efficacy* yang dimilikinya juga tinggi. Sedangkan individu yang memiliki status yang lebih rendah akan memiliki kontrol yang lebih kecil sehingga *self-efficacy* yang dimilikinya juga rendah.

6) Informasi tentang kemampuandiri

Individu akan memiliki *self-efficacy* yang tinggi, jika ia memperoleh informasi positif mengenai dirinya, sementara individu akan memiliki *self-efficacy* yang rendah, jika ia memperoleh informasi negatif mengenai dirinya.

## 5. Pengembangan Karier

### a. Pengertian Pengembangan Karier

Menurut Hasibuan (2014:69), pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoretis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Menurut Ardana, Mujiati dan Utama (2012:117), pengembangan karier merupakan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karier dan peningkatan departemen personalia dalam rangka mencapai rencana kerja sesuai dengan jenjang organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013:77), pengembangan karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Berdasarkan beberapa pengertian para ahli tersebut, dapat diperoleh suatu kesimpulan bahwa pengembangan karier adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Bagaimanapun juga, pengembangan karier setiap anggota organisasi tentu saja tidak sama karena bergantung pada faktor terdahulu.

#### **b. Indikator Pengembangan Karier**

Dalam rangka penelitian karier, setiap orang harus selalu siap untuk mengembangkankarierpribadinya pada suatu perusahaan. Menurut Samsudin (2010:145), ada enam kegiatan pengembangan karier secara individual, yaitu sebagai berikut:

##### 1) *Prestasi kerja.*

Kegiatan yang paling penting untuk memajukan karier adalah prestasi kerja yang baik karena mendasari semua kegiatan pengembangan karier lainnya. Kemajuan karier sangat bergantung pada prestasi kerja (*performance*).

2) *Exposure.*

Kemajuan karier juga ditentukan oleh *exposure*, yang berarti menjadi dikenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, dan transfer. Tanpa *exposure*, karyawan yang berprestasi baik mungkin tidak memperoleh kesempatan untuk mencapai sasaran kariernya.

3) *Permintaan berhenti.*

Hal ini merupakan suatu cara untuk mencapai sasaran karier bila ada kesempatan karier di tempat lain. Dengan permintaan berhenti ini, yang bersangkutan berpindah tempat kerja. Berpindah-pindah tempat kerja bagi sementara manajer profesional merupakan bagian strategi karier mereka.

4) *Kesetiaan pada organisasional.*

Kesetiaan pada organisasi turut menentukan kemajuan karier seseorang. Kesetiaan organisasional yang rendah umumnya ditemui pada para sarjana baru, yang mempunyai harapan tinggi, tetapi sering kecewa dengan tempat tugas pertama mereka, dan para profesional (yang kesetiaan pertamanya pada profesinya).

5) *Mentor dan sponsor.*

Apabila para mentor atau pembimbing karier informal berhasil membimbing karier karyawan atau pengembangan kariernya lebih lanjut, para mentor tersebut dapat menjadi sponsor mereka. Seorang sponsor adalah orang-orang dalam suatu organisasi yang dapat menciptakan kesempatan pengembangan karier bagi orang lain.

6) *Kesempatan untuk berkembang.*

Hal ini terjadi apabila karyawan meningkatkan kemampuan, misalnya melalui program pelatihan, pengambilan kursus atau penambahan gelar. Hal ini berguna bagi departemen personalia dalam pengembangan sumber daya manusia internal maupun bagi pencapaian karier karyawan.

**c. Manfaat Pengembangan Karier**

Menurut Ardana, Mujiati dan Utama (2012:124), pengembangan karier mempunyai manfaat sebagai berikut:

1) *Meningkatnya kemampuan karyawan.*

Hal ini dapat dicapai melalui pendidikan dan pelatihan dalam proses pengembangan kariernya, karyawan dengan sungguh-sungguh mengikuti pendidikan dan latihan, akan mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diseimbangkan kepada organisasi atau perusahaan di mana mereka bekerja.

2) *Meningkatkan suplai karyawan yang mempunyai kemampuan.*

Peningkatan kemampuan karyawan akan menjadi bertambah sehingga memudahkan manajemen untuk menempatkan dalam job atau pekerjaan yang lebih tepat. Dengan demikian suplai karyawan yang berkemampuan bertambah dan organisasi dapat memilih karyawan yang mempunyai kualitas sesuai dengan kebutuhannya.



#### d. Tujuan Pengembangan Karier

Menurut Mangkunegara (2013:77), program pengembangan karier mempunyai tujuan sebagai berikut:

1) *Membantu dalam Pencapaian Tujuan Individu dan Perusahaan.*

Seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai.

2) *Menunjukkan Hubungan Kesejahteraan Pegawai*

Perusahaan merencanakan karier pegawai dengan meningkatkan kesejahteraannya agar lebih tinggi loyalitasnya.

3) *Membantu Pegawai Menyadari Kemampuan Potensi Mereka.*

Pengembangan karier membantu menyadarkan pegawai akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.

4) *Memperkuat Hubungan antara Pegawai dan Perusahaan.*

Pengembangan karier akan dapat memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap perusahaannya.

5) *Membantu Memperkuat Pelaksanaan Program-Program Perusahaan.*

Pengembangan karier dapat membantu program-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.

6) *Mengurangi Turnover dan Biaya Kepegawaian*

Pengembangan karier dapat menjadikan turnover rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.

## B. Penelitian Terdahulu

1. Kartika, Cahyadi dan Wijaya(2018),“Pengaruh*Self-Efficacy*Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Dharmahusada Surabaya.” Hasil penelitian menunjukkan *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika melewati variabel mediasi kepuasan kerja, hasil analisa data juga positif dan signifikan. Namun jika variabel *self-efficacy* berhubungan langsung dengan kinerja karyawan, terlihat lebih berpengaruh daripada melewati variabel mediasi kepuasan kerja.
2. Srinadi dan Netra (2016), “Pengaruh Pemberdayaan, *Self Efficacy*, dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.” Penelitian ini dilakukan di Koperasi Pasar Srinadi Klungkung. Sampel yang digunakan sebanyak 76 responden dari 318 populasi dengan metode penarikan sampel *proportional random sampling*. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa pemberdayaan, *self efficacy* dan pengembangan karier secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Akmal dan Tamini (2015), “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan.” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa uji validitas pada setiap item pernyataan adalah valid, uji reabilitas adalah reliabel.Nilai korelasi gandanya sebesar 0,777 menunjukkan hubungan yang kuat.Analisis koefisien determinasi sebesar 0,604,dan hasil uji-t menunjukkan adanya pengaruh kompensasi (upah pokok dan insentif) terhadap kepuasan kerja secara parsial sedangkan THR tidak berpengaruh secara parsial.

4. Kurniawan(2015),“PengaruhPengembanganKarierdan Kompensasi TerhadapKepuasan Kerja Karyawan di PT Parit Padang Global.” Hasil analisis ini menunjukkan bahwapengembangan karier berpengaruh terhadap kepuasan kerjakaryawan dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan serta pengembangan karier dan kompensasiberpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. Diawati dan Sugesti (2015), “Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT Pelabuhan Indonesia II (Persero)CabangCirebon).”Hasil analisisregresilinier sederhana menemukan sebesar  $Y = 9,538 + 0,886X$ , persamaan tersebut menggambarkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara pengembangan karier dengan kepuasankerja. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat pengembangan karier maka kepuasan kerja pun meningkat.Hasil koefisien determinasi diperoleh 76,5% yang mempunyai tafsiran pengaruh sangat tinggi, sedangkansisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar pengembangan karier yang tidak diteliti. Dengan menggunakan uji f diperoleh nilai f hitung  $> f$  tabel ( $45,796 > 6,767$ ) dan signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak, sehingga diketahui terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan karierterdapat kepuasan kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon.

**Tabel 2**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	Kartika, Cahyadi dan Wijaya (2018)	Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Dharmahusada Surabaya	<p>Persamaan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Kepuasan kerja sebagai variabel dependen</li> <li>2 <i>Self efficacy</i> sebagai variabel independen</li> </ol> <p>Perbedaan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Kinerja karyawan sebagai variabel dependen</li> <li>2 Tahun penelitian 2018</li> <li>3 Lokasi penelitian di Hotel Maxone Dharmahusada Surabaya</li> </ol>
2	Srinadi dan Netra (2016)	Pengaruh Pemberdayaan, <i>Self Efficacy</i> dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	<p>Persamaan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Kepuasan kerja sebagai variabel dependen</li> <li>2 <i>Self efficacy</i> dan Pengembangan Karier sebagai variabel independen</li> </ol> <p>Perbedaan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Pemberdayaan sebagai variabel independen</li> <li>2 Tahun penelitian 2016</li> <li>3 Lokasi penelitian di Koperasi Pasar Srinadi Klungkung</li> </ol>

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
3	Akmal dan Tamini (2015)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan	<p>Persamaan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Kepuasan kerja sebagai variabel dependen</li> <li>2 Kompensasi sebagai variabel independen</li> </ol> <p>Perbedaan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Tahun penelitian 2015</li> <li>2 Lokasi penelitian di Gayamakmur Mobil Medan</li> </ol>
4	Kurniawan(2015)	Pengaruh Pengembangan Karier dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Parit Padang Global	<p>Persamaan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Kepuasan kerja sebagai variabel dependen</li> <li>2 Kompensasi dan pengembangan karier sebagai variabel independen</li> </ol> <p>Perbedaan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Tahun penelitian 2015</li> <li>2 Lokasi penelitian di PT Parit Padang Global</li> </ol>
5	Diawati dan Sugesti (2015)	Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT Pelabuhan Indonesia Ii (Persero) Cabang Cirebon)	<p>Persamaan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Kepuasan kerja sebagai variabel dependen</li> <li>2 Pengembangan karier sebagai variabel independen</li> </ol> <p>Perbedaan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Tahun penelitian 2015</li> <li>2 Lokasi penelitian di PT Pelabuhan Indonesia Ii (Persero) Cabang Cirebon)</li> </ol>

## C. Kerangka Pemikiran Konseptual

### 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Dengan kata lain kompensasi merupakan balas jasa finansial langsung maupun tidak langsung yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang telah juga diberikan karyawan kepada perusahaan. Tujuan umum pemberian kompensasi pada karyawan yaitu untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan.

Dalam suatu perusahaan, program kompensasi harus ditetapkan atas dasar adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan. Adil berarti besarnya kompensasi yang dibayar pada karyawan disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan pekerja.

Sementara prinsip tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Prinsip adil dan layak inilah yang akan dapat membawa dampak terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja. Karyawan yang merasa puas akan tampak dari sikap positif mereka terhadap pekerjaan serta segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

## 2. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

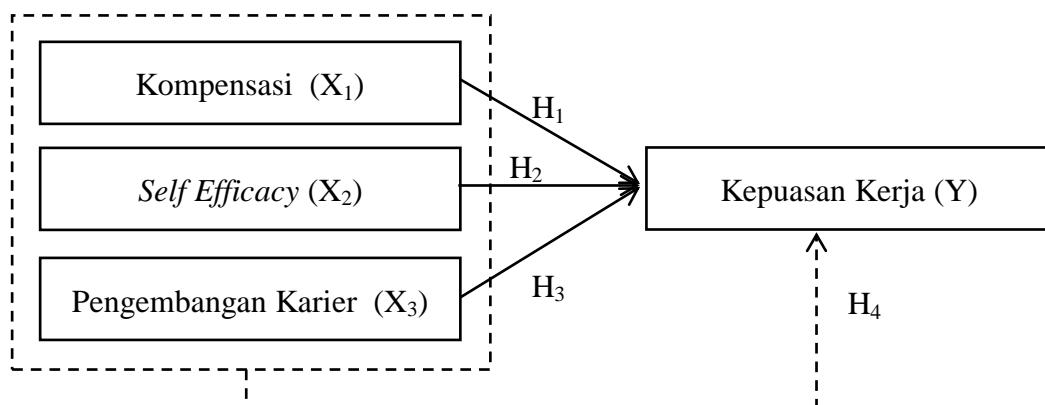
Efikasi diri adalah keyakinan pada kemampuan diri sendiri untuk mengorganisir dan mengerakkan sumber-sumber tindakan yang dibutuhkan untuk mengelola situasi-situasi yang akan datang, Ketika individu semakin sadar dengan apa yang tengah 'berlangsung', maka orang tersebut semakin ahli dalam menggunakan kemampuannya untuk mewujudkan apa yang perlu dilakukan. Tingkat efikasi diri individu satu dengan individu lainnya berbeda. Apabila tingkat efikasi seseorang yang tinggi maka ia selalu yakin dengan kemampuannya untuk melakukan sesuatu, sedangkan tingkat efikasi seorang yang rendah, ia akan selalu ragu dalam menyelesaikan tugasnya.

Efikasi diri sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Efikasi diri pada diri seseorang dipengaruhi oleh pengamatan individu tersebut terhadap suatu hal yang terjadi di lingkungan sosialnya. Efikasi diri sangat mempengaruhi motivasi seseorang dalam mengembangkan potensinya, mengejar prestasi yang ingin diraih dan juga akan mempengaruhi kepercayaan diri dalam bersosialisasi dalam kehidupan bermasyarakat. Orang yang memiliki efikasi dirinya tinggi akan merasa puas jika potensi dan prestasi telah berhasil diraihinya.

### 3. Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Karier merupakan suatu rangkaian aktivitas pekerjaan berkelanjutan dan melibatkan pilihan dari berbagai macam kesempatan yang terjadi akibat interaksi individu dengan organisasi dan lingkungannya. Pengembangan karier merupakan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier dan peningkatan departemen personalia dalam rangka mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Biasanya karyawan yang telah berhasil mengembangkan kariernya karena mereka berprestasi dalam bekerja akan berdampak terhadap perasaan puas yang semakin meningkat. Karyawan akan merasa bangga karena prestasi mereka sehingga kariernya bisa meningkat ke jenjang lebih tinggi. Perasaan puas mereka juga diakibatkan pemberian kesejahteraan yang meningkat dari perusahaan kepada dirinya.

Berdasarkan keterangan uraian hubungan antar variabel terkait yang telah dijelaskan tersebut diatas, maka peneliti dapat merumuskan kerangka pemikiran yaitu sebagai berikut :



**Gambar 1**

**Kerangka Pemikiran**



#### D. Hipotesis

Perumusan hipotesis merupakan langkah ketiga dalam penelitian, setelah peneliti mengemukakan landasan teori dan kerangka pemikiran. Hipotesis merupakan jawaban sementara pada masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan-pertanyaan (Sugiyono, 2016:70). Adapun hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT BPR Mega Artha Mustika Kemantran Tegal.
- H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pegawai PT BPR Mega Artha Mustika Kemantran Tegal.
- H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai PT BPR Mega Artha Mustika Kemantran Tegal.
- H<sub>4</sub> : Terdapat pengaruh kompensasi, *self efficacy* dan pengembangan karier secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai PT BPR Mega Artha Mustika Kemantran Tegal.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Berdasarkan jenis kegiatannya, maka penelitian ini termasuk penelitian hubungan atau penelitian korelasi. Menurut Umar (2013:25), penelitian korelasi adalah penelitian yang dirancang untuk menentukan hubungan variabel-variabel yang berbeda dalam populasi. Sementara pemilihan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif. Menurut Azwar (2010:5) penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu suatu pendekatan yang menekankan analisis pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika. Pada dasarnya pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial dan menyandarkan kesimpulan hasil pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti.

#### **B. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Menurut Martono (2010:15) populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang berbeda pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian, atau keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti. Jumlah populasi penelitian sebanyak 35 pegawai PT BPR Mega Artha Mustika Kemantran Tegal.

**Tabel 3**  
**Data Populasi Pegawai PT BPR Mega Artha Mustika Kemantran Tegal**

Nama Jabatan	Jumlah Pegawai	Nama Jabatan	Jumlah Pegawai
Direktur I	1	Kolektor	5
Direktur II	1	<i>Customer Service</i>	3
Satuan Pengawas Internal	1	<i>Teller</i>	2
<i>Information Technology</i>	1	<i>Funding</i>	7
Kepala Operasional	1	<i>Account Officer</i>	7
Kepala Kredit	1	Admin Kredit	1
Kepala Kas	2	<i>Accounting</i>	1
Kepala Kolektor	1		
Total Pegawai Sebanyak 35 Orang			

Sumber: Data Kepegawaian PT BPR Mega Artha Mustika Tahun 2020

## 2. Sampel

Menurut Martono (2010:15) sampel merupakan bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti, atau sebagian anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh (semua anggota populasi dijadikan sebagai wilayah sampel). Dengan demikian jumlah sampel juga sebanyak 35 pegawai PT BPR Mega Artha Mustika Kemantran Tegal.

## C. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

### 1. Definisi Konseptual Variabel

#### a. Variabel Dependen

##### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional sebagai refleksi dari perasaan dan berhubungan erat dengan sikap karyawan sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Hal ini akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya (Handoko, 2012:64).

#### b. Variabel Independen

##### 1) Kompesasi

Kompensasi adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum. Dengan kata lain kompensasi merupakan setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan pada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu sendiri (Samsudin, 2010:187).

##### 2) *Self Efficacy*

*Self efficacy* merupakan bentuk keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan. *Self efficacy* dapat digambarkan sebagai penentu bagaimana orang merasa berfikir, memotivasi diri dan berperilaku (Jess & Gregory, 2010:212).

### 3) Pengembangan Karier

Pengembangan karier merupakan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier dan peningkatan departemen personalia dalam rangka mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi (Ardana, Mujiati dan Utama, 2012:117).

## 2. Definisi Operasional Variabel

**Tabel 4**  
**Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel	Dimensi	Indikator	Item Butir	Skala	Sumber
Kepuasan Kerja (Y)	1. Pekerjaan	1. Tugas yang menarik	1	Ordinal	Samsudin (2010:86)
		2. Kesempatan untuk belajar	2		
		3. Kesempatan untuk menerima tanggung jawab	3		
		4. Kemajuan untuk karyawan	4		
	2. Gaji atau upah	1. Pembayaran yang pantas	5		
		2. Pembayaran yang layak	6		
	3. Promosi	1. Kerja sama	7		
		2. Prestasi kerja	8		
	4. Rekan kerja	1. Sumber dukungan kenyamanan	9		
		2. Sumber dukungan bantuan	10		

Variabel	Dimensi	Indikator	Item Butir	Skala	Sumber
Kompensasi (X1)	1. Upah dan gaji	1. Gaji menurut tingkat pendidikan	1	Ordinal	Hasibuan (2014:120)
		2. Gaji menurut senioritas	2		
	2. Insentif	1. Insentif finansial	3		
		2. Insentif non finansial	4		
	3. Tunjangan	1. Asuransi jiwa	5		
		2. Asuransi kesehatan	6		
		3. Jaminan hari tua	7		
	4. Fasilitas	1. Pakaian dinas	8		
		2. Program komunitas karyawan	9		
		3. Tempat parkir khusus	10		
Self Efficacy (X2)	1. Tingkat (level)	1. Tingkat jabatan	1	Ordinal	Ghufron dan Risnawati (2010:88)
		2. Tingkatan tugas	2		
		3. Tingkatan kewajiban	3		
		4. Tingkat kehadiran	4		
	2. Kekuatan	1. Kemampuan dalam target	5		
		2. Kemampuan fisik	6		
		3. Kemampuan pikiran	7		
	3. Generalisasi	1. Keyakinan berkomunikasi	8		
		2. Keyakinan pengetahuan produk	9		
		3. Keyakinan dalam penampilan	10		

Variabel	Dimensi	Indikator	Item Butir	Skala	Sumber
Pengembangan Karier (X3)	1. Prestasi Kerja	1. Prestasi Kerja	1	Ordinal	Samsudin (2010:145)
	2. <i>Exposure</i>	1. Promosi	2		
		2. Transfer	3		
	3. Permintaan Berhenti	1. Berhenti Kerja	4		
	4. Kesetiaan pada Organisasi	1. Kesetiaan	5		
	5. Mentor dan Sponsor	1. Mentor Karier	6		
		2. Sponsor Karier	7		
	6. Kesempatan Berkembang	1. Program Pelatihan	8		
		2. Pengambilan Kursus	9		
		3. Penambahan Gelar	10		

#### D. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Menurut Sugiyono (2016:162), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien, jika peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur atau mengetahui apa yang bisa diharapkan dari responden.

#### E. Uji Instrumen Penelitian

##### 1. Uji Validitas

Menurut Umar (2013,166), uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner atau instrumen yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Pengujiannya dapat dilakukan secara statistik menggunakan program SPSS 23. Langkah-langkah dalam mengukur uji validitas adalah sebagai berikut :

- a. Melakukan uji coba kuesioner dengan meminta 30 data responden untuk menjawab pertanyaan atau pernyataan yang diajukan. Dengan sejumlah minimal 30 responden ini, maka distributor skor nilai akan mendekati kurva normal.
- b. Siapkan tabel tabulasi jawaban, selanjutnya data jawaban yang berjumlah 30 responden diisi dalam tabel tabulasi tersebut.
- c. Hitung korelasi antara data pada masing-masing pertanyaan atau pernyataan dengan skor total jawaban dengan menggunakan program software SPSS.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali(2016:47), reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabel dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

- a. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang. Dimana responden diberi pernyataan yang sama pada waktu berbeda, selanjutnya dilihat apakah jawaban tetap konsisten ataukah tidak.
- b. *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Dimana pernyataan yang diajukan pada responden hanya sekali saja, untuk selanjutnya hasil jawaban dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pernyataan. SPSS memberikan fasilitas untuk memberikan reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,70$ .



## F. Teknik Analisis Data

### 1. Analisis Korelasi Rank Spearman

Menurut Juliansyah (2010:26) menyatakan bahwa korelasi rank spearmandigunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel berskala ordinal, yaitu variabel bebas dan variabel tergantung. Ukuran asosiasi yang menuntut seluruh variabel diukur sekurang-kurangnya dalam skala ordinal, membuat obyek atau individu-individu yang dipelajari dapat di rangking dalam banyak rangkaian berturut-turut. Skala ordinal atau skala urutan, yaitu skala yang digunakan jika terdapat hubungan, biasanya berbeda di antara kelas-kelas dan ditandai dengan “>” yang berarti “lebih besar daripada”. Koefisien yang berdasarkan ranking ini dapat menggunakan koefisien korelasi Rank Spearman. Adapun rumus analisis korelasi yaitu sebagai berikut:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dimana :

- $\rho$  = Koefisien korelasi rank spearman
- D = Difference, D adalah beda antara jenjang setiap subjek.
- n = Banyaknya subjek

## 2. Uji Signifikansi Korelasi Rank Spearman

Uji signifikansi dilakukan setelah peneliti menghitung nilai koefisien korelasi rank spearman antar variabel penelitian. Menurut Subagyo dan Djarwanto (2012:304), uji signifikansi korelasi rank spearman yang ditempuh harus mengikuti beberapa langkah proses dengan urutan keterangan yaitu sebagai berikut :

### a. Penentuan Hipotesis

#### 1) Bentuk Hipotesis 1

$H_0 : \rho = 0$ , tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pegawai PT BPT Mega Artha Mustika Kemantran Tegal.

$H_1 : \rho \neq 0$ , terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT BPT Mega Artha Mustika Kemantran Tegal.

#### 2) Bentuk Hipotesis 2

$H_0 : \rho = 0$ , tidak terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pegawai PT BPT Mega Artha Mustika Kemantran Tegal.

$H_2 : \rho \neq 0$ , terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pegawai PT BPT Mega Artha Mustika Kemantran Tegal.

## 3) Bentuk Hipotesis 3

$H_0 : \rho = 0$ , tidakterdapat pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai PT BPT Mega Artha Mustika Kemantran Tegal.

$H_3: \rho \neq 0$ , terdapat pengaruh pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai PT BPT Mega Artha Mustika Kemantran Tegal.

b. Penentuan Taraf Signifikansi (*level of significance*)

Taraf signifikansi sebesar 95% ( $\alpha = 5\%$ ) dengan uji z dua pihak

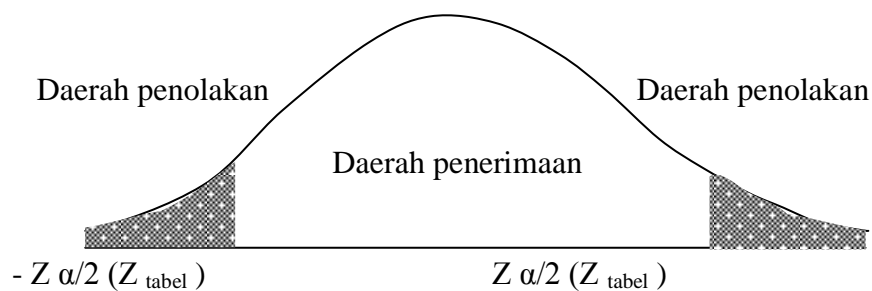
## c. Penentuan Kriteria Pengujian

Untuk dapat menentukan kriteria pengujian diperlakukan dua macam opsi pilihan yaitu kriteria penerimaan atau penolakan uji hopotesis yaitu :

$H_0$  diterima apabila  $= -Z_{\alpha/2} \leq Z_{hitung} \leq Z_{\alpha/2}$

$H_0$  ditolak apabila  $= Z_{hitung} > Z_{\alpha/2}$  atau  $Z_{hitung} < -Z_{\alpha/2}$

Bentuk kurva penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu

d. Perhitungan Nilai  $Z_{hitung}$ 

Rumus uji signifikan yang digunakan yaitu sebagai berikut :

$$Z_{hitung} = \frac{rs\sqrt{n-1}}{\text{---}}$$

Dimana :

$Z_{hitung}$  = Nilai  $Z_{hitung}$

$r_s$  = Koefisien Korelasi Rank Spearman

$n$  = Jumlah Sampel Penelitian

e. Penentuan Kesimpulan Hipotesis :  $H_0$  diterima ataukah  $H_0$  ditolak.

### 3. Analisis Korelasi Berganda

Menurut Riduwan (2012:238) korelasi berganda adalah suatu korelasi yang bermaksud untuk melihat hubungan antara 3 atau lebih variabel (dua atau lebih variabel dependent dan satu variabel independent). Korelasi ganda juga merupakan nilai yang memberikan kuatnya pengaruh atau hubungan dua variabel atau lebih secara bersama sama dengan variabel lain. Variabel dalam korelasi berganda merupakan korelasi yang terdiri dari dua variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) atau lebih, serta satu variabel terikat ( $Y$ ).

Adapun rumus korelasi berganda sebagai berikut (Sudjana, 2013:387)

$$(1 - r_{y,123}^2) = (1 - r_{y1}^2)(1 - r_{y2,1}^2)(1 - r_{y3,12}^2)$$

Keterangan :

$$r_{y2,1} = \frac{r_{y2} - (r_{y1})(r_{12})}{\sqrt{(1 - r_{y1}^2)(1 - r_{12}^2)}}$$

$$r_{y3,12} = \frac{r_{y3,2} - (r_{y1,2})(r_{13,2})}{\sqrt{(1 - r_{y1,2}^2)(1 - r_{13,2}^2)}}$$

$$r_{y3,2} = \frac{r_{y3} - (r_{y2})(r_{32})}{\sqrt{(1 - r_{y2}^2)(1 - r_{32}^2)}}$$

$$r_{y1.2} = \frac{r_{y1} - (r_{y2})(r_{12})}{\sqrt{(1 - r_{y2}^2)(1 - r_{12}^2)}}$$

$$r_{13.2} = \frac{r_{13} - (r_{12})(r_{32})}{\sqrt{(1 - r_{12}^2)(1 - r_{32}^2)}}$$

#### 4. Uji Signifikansi Korelasi Berganda

Nilai koefisien korelasi berganda yang telah diperoleh, selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis atau uji signifikansi terhadap koefisien korelasi berganda apakah mempunyai nilai yang bermakna atautkah tidak. Menurut Sugiyono (2016:223) dalam uji signifikansi koefisien korelasi berganda harus mengikuti langkah-langkah yang ditempuh yaitu sebagai berikut :

##### a. Penentuan Hipotesis

$H_0 : \rho = 0$ , tidak terdapat pengaruh kompensasi, *self efficacy* dan pengembangan karier secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai PT BPT Mega Artha Mustika Kemantran Tegal.

$H_4 : \rho \neq 0$ , terdapat pengaruh kompensasi, *self efficacy* dan pengembangan karier secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai PT BPT Mega Artha Mustika Kemantran Tegal.

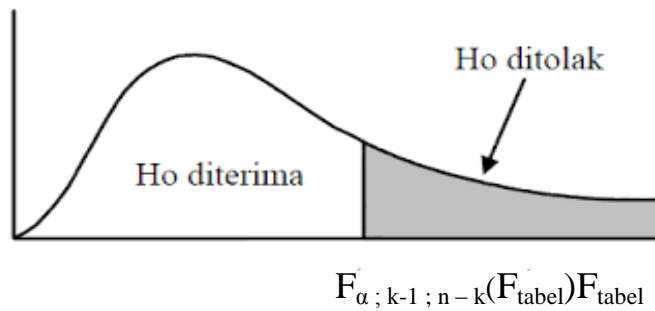
##### b. Penentuan Tingkat Taraf Signifikansi

Tingkat taraf signifikansi sebesar 95% ( $\alpha = 5\%$ ) dengan rumus uji F

## c. Kriteria Uji Hipotesis

Ho diterima jika  $= F_{hitung} \leq F_{\alpha; k-1; n-k}(F_{tabel})$

Ho ditolak jika  $= F_{hitung} > F_{\alpha; k-1; n-k}(F_{tabel})$



## d. Perhitungan Nilai F

Menurut Sugiyono (2016:223) rumus umum uji signifikansi (uji F) yang digunakan yaitu sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

## e. Kesimpulan : Hipotesis Ho diterima ataukah ditolak

## 5. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berfungsi untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi pengaruh variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Untuk dapat menentukan nilai koefisien determinasi, banyak peneliti menganjurkan agar menggunakan nilai Adjusted  $R^2$ . Tidak seperti nilai  $R^2$ , nilai Adjusted  $R^2$  dapat naik atau turun jika satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Dalam penelitian ini koefisien determinasi yang digunakan untuk mengukur besar atau kecilnya kontribusi pengaruh kompensasi, *self efficacy* dan pengembangan karier secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai PT BPT Mega Artha Mustika Kemantran Tegal.

Menurut Sudjana (2013:367) rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

$r$  = Koefisien korelasi berganda

Dalam penelitian ini nilai koefisien determinasi merupakan besarnya proporsi keragaman total nilai-nilai dari variabel kepuasan kerja yang dapat diterangkan atau diperhitungkan keragaman variabel pengaruh kompensasi, *self efficacy* dan pengembangan karier. Adapun sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat dijelaskan.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

##### **1. Sejarah Berdirinya PT BPR Mega Artha Mustika Tbk**

Pasar Balamoa merupakan lokasi pilihan utama bagi pemilik PT BPR Mega dalam melakukan aktivitas perkreditan terhadap masyarakat. Pasar tradisonal ini dipilih selain karena strategis, dianggap belum banyak persaingan dalam dunia perbankan, juga merupakan pusat berputarnya roda perekonomian masyarakat kelas menengah ke bawah. Keberadaan Pasar Balamoa sangat tepat dijadikan lokasi bisnis. Hal ini karena keberadaannya di perempatan jalan desa Balamoa, sebagai jalur penghubung utama antara Banjarnegara, kecamatan Pangkah, Tarub dan Warureja.

Pertama kali bank perkreditan ini didirikan, modal utama disetorkan sebanyak 1 milyar dari pemilik modal yaitu Mundir Abchu yang berasal dari Mejasem. BPR yang beliau dirikan bernama PT BPR Mega Artha Mustika dengan ijin Usaha No. 21111KEP.DGSI2000 tanggal 1 Agustus 2000, dan mulai beroperasi tanggal 11 September 2000. Kegiatan pemasarannya mulai bergerak sebagaimana bank lainnya yaitu menghimpun dana simpanan (tabungan dan deposito) dan menyalurkannya kembali dalam bentuk kredit di daerah pasar balamoa dan sekitarnya. Kemudian kegiatan pemasaran yang dilakukan oleh petugas bank mulai merambah ke daerah wilayah kecamatan Pangkah, Tarub, Kedungbanteng, Talang dan Adiwerna.



Selama kurun waktu 9 tahun lamanya PT BPR Mega Artha Mustika terus beroperasi hingga mencapai nilai aset milyaran rupiah. Seorang konglomerat dari Semarang, Agus Pramono pemilik perusahaan Saudara Group melirik kemajuan PT BPR Mega Artha Mustika tersebut, sehingga tertarik untuk ikut menanamkan sahamnya. Atas kesepakatan pemilik saham sebelumnya mulai Oktober 2009 akhirnya pemilik perusahaan Saudara Group mengakuisisi total nilai seluruh sahamnya hingga sekarang. Saat ini lokasi kantor pusat pindah di daerah Kemantran yaitu di Jalan Garuda No.22, Kesepuhan, Kemantran, Kec. Kramat, Tegal dengan dua kantor kas yaitu di daerah Lebaksiu dan Mejasem kabupaten Tegal.

## **2. Maksud, Tujuan, Visi dan Misi PT BPR Mega Artha Mustika**

PTBPR Mega Artha Mustikasebagai Bank Perkreditan Rakyat mempunyai latar belakang :

### **a. Maksud dan Tujuan**

- 1) Menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan berupa deposito berjangka, tabungan dan/atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu;
- 2) Memberikan kredit;
- 3) Menempatkan dana dalam bentuk SBI (Sertifikat Bank Indonesia), deposito berjangka, sertifikat deposito dan atau tabungan dalam Bank.

### **b. Visi**

Menjadi BPR yang Sehat, Besar dan Kuat

- 1) Sehat
  - a) BPR yang sehat menurut ketentuan Bank Indonesia dan ketentuan lain yang berlaku
  - b) Sehat wawasan berpikir sumber daya manusianya
  - c) Sehat perilaku bisnisnya
- 2) Besar
  - a) Besar volume usaha bisnisnya baik berupa aset maupun laba
  - b) Besar jiwanya (bisnis, lembaga dan SDM)
- 3) Kuat
  - a) Kuat kondisi keuangannya baik permodalan maupun laba
  - b) Kuat customer imagenya
  - c) Kuat jaringan usaha
  - d) Kuat dukungannya

c. Misi

Melayani seluruh lapisan masyarakat dengan menyediakan jasa perbankan (tabungan, deposito) dan kredit.

## B. Profil Responden

Kuesioner yang telah lolos dari uji instrumen, selanjutnya akan dibagikan terhadap sejumlah pegawai PT BPR Mega Artha Mustika. Jumlah populasi pegawai yaitu sebanyak 35 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Hal ini karena sedikitnya jumlah populasi, sehingga sangat memungkinkan untuk dijadikan sebagai wilayah sampel. Dengan demikian jumlah sampel juga sebanyak 35 pegawai. Dalam pengisian data kuesioner, setiap pegawai wajib mencantumkan profil pribadi menurut kriteria sebagai berikut:

### 1. Profil Responden Menurut Umur

Peneliti membuat tiga kelas utama dalam kategori umur responden. Adapun kategori umur responden serta jumlahnya dapat dilihat pada tabel yaitu sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Profil Responden Menurut Umur**

Umur Responden	Jumlah	Prosentase
25 - 34 tahun	14	40,00%
34 - 44 tahun	16	45,71%
45 tahun ke atas	5	14,29%
Total Responden	35	100%

Sumber: Hasil Jawaban Kuesioner Yang Diolah 2020

Umur responden berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa data responden terbanyak adalah pada kisaran umur 34 – 44 tahun yaitu sejumlah 16 responden (45,71%). Sementara jumlah paling sedikit pada usia 45 tahun ke atas yaitu sejumlah 5 responden (14,29%).

## 2. Profil Responden Menurut Jenis Kelamin

Peneliti membagi kategori kelas menurut jenis kelamin yaitu laki-laki dan perempuan. Adapun jumlah masing-masing kategori dapat dijelaskan yaitu sebagai berikut:

**Tabel 6**

### **Profil Responden Menurut Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin Responden	Jumlah	Prosentase
Laki-Laki	19	54,29%
Perempuan	16	45,71%
Total Responden	35	100%

Sumber: Hasil Jawaban Kuesioner Yang Diolah 2020

Profil responden dengan kategori jenis kelamin terbanyak adalah responden laki-laki yaitu sebanyak 19 pegawai atau 54,29% dari total seluruh responden. Sementara profil responden dengan kategori perempuan yaitu sebanyak 16 pegawai atau 45,71% dari total responden.

## 3. Profil Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Peneliti membagi kategori pendidikan terakhir responden menjadi tiga kelas. Adapun kategori umur responden serta jumlahnya dapat dilihat pada tabel yaitu sebagai berikut:

**Tabel 7**

### **Profil Responden Menurut Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir Responden	Jumlah	Prosentase
SMU	8	22,86%
Diploma	11	31,43%
Sarjana	16	45,71%
Total Responden	35	100%

Sumber: Hasil Jawaban Kuesioner Yang Diolah 2020

Tabel di atas menunjukkan pembagian kelas menurut kategori profil responden berdasarkan pendidikan terakhir. Data jumlah tertinggi adalah profil responden dengan menurut pendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 16 pegawai atau 45,71% dari total responden. Sementara data terendah adalah profil responden menurut pendidikan terakhir SMU yaitu sebanyak 8 pegawai atau sebanyak 22,86% dari total responden.

### **C. Hasil Penelitian**

Dalam rangka untuk memastikan apakah kuesioner yang dibuat peneliti telah memenuhi standarisasi sebagai alat pengambil data dan pengukur yang handal, maka peneliti melakukan uji instrumen. Peranan uji instrumen sangat penting bagi peneliti agar data yang diperoleh memiliki tingkat kualitas yang tinggi. Sementara semakin tingginya kualitas data akan berpotensi terhadap semakin baiknya kualitas hasil penelitian. Oleh karena itu sebelum peneliti menyebar kuesioner ke sejumlah pegawai PT BPR Mega Artha Mustika, maka peneliti melakukan uji instrumen sebagai langkah uji coba dengan cara menyebar kuesioner kepada 30 responden sampel percobaan. Uraian secara lengkap uji instrumen yang dilakukan adalah sebagai berikut:

#### **1. Uji Validitas**

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada butir pernyataan pada kuesioner atau instrumen yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Adapun ketentuan syarat dalam pengujian validitas adalah apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka item butir kuesioner relevan atau valid, sementara apabila nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka item butir kuesioner

tidak relevan atau tidak valid. Nilai  $r$  hitung diperoleh dari perhitungan SPSS, adapun nilai  $r$  tabel diperoleh pada tabel  $r$  statistik korelasi sederhana. Nilai  $r$  tabel dapat ditentukan pada baris ke 28 (rumus  $df = n - 2$  dengan  $n$  sebagai sampel percobaan sebanyak 30 responden, sehingga  $df = 30 - 2 = 28$ ). Sementara nilai kolom ditentukan pada  $\alpha = 0,05$  uji dua arah, sehingga ditemukan nilai  $r$  tabel sebesar 0,361.

a. Uji Validitas Kepuasan Kerja

Uji validitas yang dilakukan pada kuesioner kepuasan kerja di bawah ini akan bisa membuktikan ada dan tidaknya butir pernyataan yang akan dibuang atau diganti. Hasil perbandingan antara nilai  $r$  hitung dan  $r$  tabel terlihat kesimpulan sebagai berikut:

**Tabel 8**  
**Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja**

Kuesioner Kepuasan Kerja			
Butir Pernyataan	Nilai $r$ hitung	Nilai $r$ tabel ( $\alpha = 0,05$ )	Kesimpulan
1	0,507	0,361	Relevan/Valid
2	0,567	0,361	Relevan/Valid
3	0,619	0,361	Relevan/Valid
4	0,693	0,361	Relevan/Valid
5	0,776	0,361	Relevan/Valid
6	0,621	0,361	Relevan/Valid
7	0,649	0,361	Relevan/Valid
8	0,682	0,361	Relevan/Valid
9	0,666	0,361	Relevan/Valid
10	0,696	0,361	Relevan/Valid

Sumber: Data Primer Yang Diolah 2020

Kesimpulan yang tertera pada keterangan tabel di atas memberikan hasil butir pernyataan yang relevan atau valid. Hal ini karena nilai  $r$  hitung butir 1 sampai butir 10 lebih tinggi dari nilai  $r$  tabelnya. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa tidak ada satupun butir pernyataan kuesioner kepuasan kerja yang dibuang atau diganti.

b. Uji Validitas Kompensasi

Hasil perbandingan antara nilai  $r$  hitung dan  $r$  tabel dari setiap butir pernyataan pada tabel di bawah ini dapat membuktikan ada dan tidaknya butir pernyataan yang akan dibuang atau diganti. Adapun uraian hasil perbandingan yang dimaksud adalah sebagai berikut:

**Tabel 9**  
**Uji Validitas Kuesioner Kompensasi**

Kuesioner Kompensasi			
Butir Pernyataan	Nilai $r$ hitung	Nilai $r$ tabel ( $\alpha = 0,05$ )	Kesimpulan
1	0,854	0,361	Relevan/Valid
2	0,776	0,361	Relevan/Valid
3	0,777	0,361	Relevan/Valid
4	0,839	0,361	Relevan/Valid
5	0,641	0,361	Relevan/Valid
6	0,818	0,361	Relevan/Valid
7	0,564	0,361	Relevan/Valid
8	0,657	0,361	Relevan/Valid
9	0,581	0,361	Relevan/Valid
10	0,700	0,361	Relevan/Valid

Sumber: Data Primer Yang Diolah 2020

Hasil uji validitas yang dilakukan peneliti terhadap butir pernyataan kuesioner kompensasi seperti tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan berstatus relevan atau valid. Hal ini karena nilai  $r$  hitung butir 1 sampai butir 10 lebih tinggi dari nilai  $r$  tabelnya. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa tidak ada satupun butir pernyataan kuesioner kompensasi yang dibuang atau diganti.

c. Uji Validitas *Self Efficacy*

Uji Validitas butir pernyataan *self efficacy* dapat dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dan  $r$  tabel. Tabel di bawah ini menunjukkan tinggi rendahnya nilai  $r$  hitung item butir pernyataan. Adapun uraian hasil perbandingan yang dimaksud adalah sebagai berikut:

**Tabel 10**  
**Uji Validitas Kuesioner *Self Efficacy***

<i>Kuesioner Self Efficacy</i>			
Butir Pernyataan	Nilai $r$ hitung	Nilai $r$ tabel ( $\alpha = 0,05$ )	Kesimpulan
1	0,567	0,361	Relevan/Valid
2	0,721	0,361	Relevan/Valid
3	0,697	0,361	Relevan/Valid
4	0,668	0,361	Relevan/Valid
5	0,631	0,361	Relevan/Valid
6	0,770	0,361	Relevan/Valid
7	0,725	0,361	Relevan/Valid
8	0,542	0,361	Relevan/Valid
9	0,519	0,361	Relevan/Valid
10	0,701	0,361	Relevan/Valid

Sumber: Data Primer Yang Diolah 2020



Tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan kuesioner *self efficacy* adalah relevan atau valid. Hal ini karena nilai  $r$  hitung butir 1 sampai butir 10 lebih tinggi dari nilai  $r$  tabelnya. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa tidak ada satupun butir pernyataan kuesioner *self efficacy* yang dibuang atau diganti. Dengan kata lain seluruh butir pernyataan telah menunjukkan kuesioner yang handal.

d. Uji Validitas Pengembangan Karier

Perbandingan nilai  $r$  hitung dan nilai  $r$  tabel pada kuesioner pengembangan karier dapat membuktikan ada dan tidaknya butir pernyataan yang akan dibuang atau diganti. Adapun uraian hasil perbandingan yang dimaksud adalah sebagai berikut:

**Tabel 11**  
**Uji Validitas Kuesioner Pengembangan Karier**

Kuesioner Pengembangan Karier			
Butir Pernyataan	Nilai $r$ hitung	Nilai $r$ tabel ( $\alpha = 0,05$ )	Kesimpulan
1	0,795	0,361	Relevan/Valid
2	0,756	0,361	Relevan/Valid
3	0,761	0,361	Relevan/Valid
4	0,780	0,361	Relevan/Valid
5	0,743	0,361	Relevan/Valid
6	0,828	0,361	Relevan/Valid
7	0,668	0,361	Relevan/Valid
8	0,735	0,361	Relevan/Valid
9	0,827	0,361	Relevan/Valid
10	0,782	0,361	Relevan/Valid

Sumber: Data Primer Yang Diolah 2020

Tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan kuesioner pengembangan karier adalah relevan atau valid. Hal ini karena nilai  $r$  hitung butir 1 sampai butir 10 lebih tinggi dari nilai  $r$  tabelnya. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa tidak ada satupun butir pernyataan kuesioner pengembangan karier yang harus dibuang atau diganti. Dengan kata lain seluruh butir pernyataan telah menunjukkan kuesioner yang handal dan siap untuk menjadi alat pengumpulan data pada penelitian selanjutnya.

### 3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan konsistensi data jawaban responden dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabel pada penelitian ini dapat dilakukan dengan pengukuran sekali saja. Dimana pernyataan yang diajukan pada responden hanya sekali saja, untuk selanjutnya hasil jawaban dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pernyataan. Hasil *output* SPSS berupa *cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) memberikan fasilitas statistik untuk menunjukkan konsisten atau tidaknya hasil jawaban responden. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,70$ .

**Tabel 12**

#### **Uji Reliabilitas Kuesioner**

Kuesioner Penelitian	Nilai Alpha	Nilai Pembanding	Kesimpulan
Kepuasan Kerja	0,842	0,70	Reliabel
Kompensasi	0,898	0,70	Reliabel
<i>Self Efficacy</i>	0,852	0,70	Reliabel
Pengembangan Karier	0,921	0,70	Reliabel

Sumber: Data Primer Yang Diolah SPSS

Tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa seluruh kuesioner penelitian adalah reliabel. Hal ini karena nilai alpha seluruh kuesioner penelitian lebih besar dari nilai pembandingannya yaitu 0,70. Kuesioner pada penelitian ini merupakan kuesioner yang reliabel, sehingga dapat dipertanggungjawabkan hasil pengisian responden secara keseluruhan. Oleh karena itu seluruh kuesioner siap menjadi alat pengumpulan data pada penelitian selanjutnya.

#### D. Teknik Analisis Data

##### 1. Analisis Korelasi Rank Spearman

Korelasi rank spearman digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel berskala ordinal, yaitu variabel bebas dan variabel tergantung. Dalam penelitian ini yang berstatus sebagai variabel bebas adalah kompensasi, *self efficacy* dan pengembangan karier. Adapun yang berstatus sebagai variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Semua variabel penelitian ini merupakan data kualitatif dengan skala pengukuran ordinal (skala liker dengan lima pilihan jawaban). Sementara untuk mengukur tingkat hubungan antar variabel ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 13**  
**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Cukup Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016:214)

**a. Hubungan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Besarnya kekuatan tingkat hubungan antar kompensasi terhadap kepuasan kerja dapat diukur dengan korelasi rank spearman. Hasil penelitian ini akan bisa menjawab perumusan masalah point pertama dan membuktikan hipotesis pertama, apakah signifikan ataukah tidak. Adapun hasil output SPSS korelasi rank spearman pada kedua hubungan variabel tersebut yaitu:

**Tabel 14**  
**Korelasi Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

			Kepuasan Kerja	Kompensasi
Spearman's rho	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.850**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	35	35
	Kompensasi	Correlation Coefficient	.850**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	35	35

Sumber: Output SPSS Korelasi Rank Spearman

**Hasil Penelitian**

- 1) Nilai koefisien korelasi rank spearman sebesar 0,850 bertanda positif dengan kategori interpelasi sangat kuat (lihat tabel 13). Hal ini bermakna terdapat hubungan yang sangat kuat antara kompensasi terhadap kepuasan kerja.
- 2) Nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,005$  atau hipotesis diterima. Hal ini berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerjapegawai PT BPT Mega Artha Mustika Kemantran Tegal

## b. Hubungan *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja

Korelasi rank spearman dalam penelitian ini mengukur kekuatan hubungan antar variabel *self efficacy* terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini akan bisa menjawab perumusan masalah point kedua dan membuktikan hipotesis kedua, apakah signifikan atau tidak. Adapun nilai output yang tertera pada hasil olah data SPSS yaitu sebagai berikut:

**Tabel 15**  
**Korelasi *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja**

			Kepuasan Kerja	Self Efficacy
Spearman's rho	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.892**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	35	35
	Self Efficacy	Correlation Coefficient	.892**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	35	35

Sumber: Output SPSS Korelasi Rank Spearman

### Hasil Penelitian

- 1) Data output SPSS pada tabel tertera nilai koefisien korelasi rank spearman sebesar 0,892 bertanda positif dengan kategori interpelasi sangat kuat (lihat tabel 13). Hal ini memiliki pengertian bahwa terdapat adanya hubungan yang sangat kuat antara *self efficacy* terhadap kepuasan kerja.
- 2) Data output SPSS pada tabel tertera nilai signifikansi yaitu sebesar  $0,000 < 0,005$  atau dengan kata lain berarti hipotesis diterima. Hal ini memiliki pengertian bahwa terdapat adanya hubungan yang signifikan antara *self efficacy* terhadap kepuasan kerjapegawai PT BPT Mega Artha Mustika Kemantran Tegal

**c. Hubungan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja**

Kekuatan hubungan antar variabel pengembangan karier terhadap kepuasan kerja dapat diukur dengan korelasi rank spearman. Hasil output pada penelitian ini akan mampu menjawab perumusan masalah point ketiga dan membuktikan hipotesis ketiga, apakah signifikan ataukah tidak. Adapun hasil output olah data SPSS yaitu sebagai berikut:

**Tabel 16**  
**Korelasi Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja**

			Kepuasan Kerja	Pengembangan Karier
Spearman's rho	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.847**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	35	35
	Pengembangan Karier	Correlation Coefficient	.847**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	35	35

Sumber: Output SPSS Korelasi Rank Spearman

**Hasil Penelitian**

- 1) Tabel diatas menunjukkan nilai koefisien korelasi rank spearman yaitu sebesar 0,847 bertanda positif dengan kategori interpelasi sangat kuat (lihat tabel 13). Pernyataan ini memiliki makna yaitu terdapat adanya hubungan yang sangat kuat antara pengembangan karier terhadap kepuasan kerja.
- 2) Tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,005$  atau dengan kata lain berarti hipotesis diterima. Pernyataan ini memiliki makna yaituterdapat adanya hubungan yang signifikan antara pengembangan karierterdapat adanya hubungan yang signifikan antara pengembangan karierterdapat kepuasan kerja pegawai PT BPT Mega Artha Mustika Kemantran Tegal.

## 2. Analisis Korelasi Berganda

Korelasi ganda merupakan nilai yang memberikan kuatnya hubungan dua variabel atau lebih secara bersama sama dengan variabel lain. Dalam penelitian ini variabel dalam korelasi berganda terdiri dari tiga variabel bebas (kompensasi, *self efficacy* dan pengembangan karier) dan variabel (kepuasan kerja). Rumus yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antar variabel tersebut yaitu:

$$(1 - r_{y.123}^2) = (1 - r_{y1}^2) (1 - r_{y2.1}^2) (1 - r_{y3.12}^2)$$

Diketahui:

$$r_{y1} = 0,835$$

$$r_{y2.1} = 0,553$$

$$r_{y3.12} = 0,080$$

Maka:

$$\begin{aligned} (1 - r_{y.123}^2) &= (1 - r_{y1}^2) (1 - r_{y2.1}^2) (1 - r_{y3.12}^2) \\ &= (1 - (0,835)^2) (1 - (0,553)^2) (1 - (0,080)^2) \\ &= (1 - 0,697) (1 - 0,306) (1 - 0,006) \\ &= 0,303 \times 0,694 \times 0,994 \\ &= 0,209 \\ r_{y.123}^2 &= 1 - 0,209 \\ r_{y.123} &= \sqrt{0,791} \\ &= 0,889 \end{aligned}$$

Perhitungan manual korelasi berganda menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,889 bertanda positif dengan kategori interpelasi sangat kuat (lihat tabel 13). Hal ini bermakna yaitu terdapat adanya hubungan yang sangat kuat antara kompensasi, *self efficacy* dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja.

### 3. Uji Signifikansi Korelasi Berganda

Pengujian hipotesis atau uji signifikansi ini berfungsi untuk mengukur apakah nilai koefisien korelasi berganda mempunyai nilai yang bermakna ataukah tidak. Hasil penelitian ini akan bisa menjawab perumusan masalah point keempat dan membuktikan hipotesis keempat, apakah signifikan ataukah tidak. Adapun langkah-langkah dalam proses perhitungan pada uji signifikansi korelasi berganda adalah sebagai berikut:

#### a. Penentuan Hipotesis

$H_0 : \rho = 0$ , tidak terdapat hubungan kompensasi, *self efficacy* dan pengembangan karier secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai PT BPT Mega Artha Mustika Kemantran Tegal.

$H_4 : \rho \neq 0$ , terdapat hubungan kompensasi, *self efficacy* dan pengembangan karier secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai PT BPT Mega Artha Mustika Kemantran Tegal.

#### b. Penentuan Tingkat Taraf Signifikansi

Tingkat taraf signifikansi memiliki peranan dalam menentukan nilai F tabel. Taraf signifikansi yang digunakan sebesar sebesar  $\alpha = 0,05$  dan nilai  $df_1 = k - 1$  dan  $df = n - k$  dimana nilai k merupakan jumlah variabel bebas (3 variabel bebas) dan nilai n merupakan jumlah data observasi sampel (jumlah data sampel sebanyak 35 sampel), sehingga nilai F tabel :



$$F_{\text{tabel}} = F_{\alpha ; k - 1 ; n - k}$$

$$F_{\text{tabel}} = F_{0,05 ; 3 - 1 ; 35 - 3}$$

$$F_{\text{tabel}} = F_{0,05 ; 2 ; 32}$$

$$F_{\text{tabel}} = 3,29$$

c. Kriteria Uji Hipotesis

$$H_0 \text{ diterima jika } = F_{\text{hitung}} \leq 3,29$$

$$H_0 \text{ ditolak jika } = F_{\text{hitung}} > 3,29$$

d. Perhitungan Nilai F

Rumus umum uji signifikansi (uji F) yaitu sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana:

R = Koefisien korelasi berganda (0,889)

k = Jumlah variabel independen (3 variabel)

n = Jumlah anggota sampel (35 sampel)

Maka:

$$F_h = \frac{(0,889)^2 / 3}{(1 - (0,889)^2) / (35 - 3 - 1)}$$

$$F_h = \frac{(0,790) / 3}{(1 - (0,790) / 31)}$$

$$F_h = 38,948$$

e. Kesimpulan:

Berdasarkan langkah-langkah proses perhitungan uji signifikansi korelasi berganda diperoleh nilai  $F_{hitung} (38,948) > F_{tabel}(3,29)$  dengan kata lain hipotesis diterima. Hal ini bermaknaterdapat hubungan yang signifikan kompensasi, *self efficacy* dan pengembangan kariert terhadap kepuasan kerja pegawai PT BPT Mega Artha Mustika Kemantran Tegal.

#### 4. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini koefisien determinasi berfungsi untuk mengukur besarnya kontribusi hubugankompensasi, *self efficacy* dan pengembangan karier secara simultan terhadap kepuasan kerja. Rumus yang digunakan untuk mengukur koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

$r$  = Koefisien korelasi berganda (0,889)

Maka:

$$KD = (0,889)^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,790$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, nilai koefisien determinasi sebesar 0,790 atau 79% menunjukkan besarnya proporsi keragaman total nilai-nilai dari variabel kepuasan kerja yang dapat diterangkan atau diperhitungkan keragaman variabel pengaruh kompensasi, *self efficacy* dan pengembangan karier. Adapun sisanya sebesar 0,21 atau 21% yang dapat dijelaskan oleh faktor lain.

## E. Pembahasan

### 1. Hubungan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian data output SPSS korelasi rank spearman menemukannilaikoeffisiensebesar0,850bertanda positif dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,005$  atau hipotesis diterima.Makna hasil penelitian adalah terdapat hubungan yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT BPT Mega Artha Mustika Kemantran Tegal. Sementara nilai positif pada koefisien korelasi bermakna hubungan yang searah. Hal ini berarti jika kompensasi yang diberikan perusahaan semakin meningkat, maka kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat. Demikian sebaliknya jika kompensasi yang diberikan perusahaan mengalami penurunan, kepuasan kerja pegawai akan mengalami penurunan juga.

Kompensasi merupakan balas jasa finansial langsung maupun tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada pegawai atas kontribusi pegawaikepada perusahaan dengan tujuan untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai. Pada dasarnya tujuan utama pegawai bekerja adalah untuk memperoleh kesejahteraan hidup melalui kompensasi yang diberikan. Seorang pegawai perusahaan akan merasa puas dalam bekerja manakala kompensasi yang diberikan sesuai adil dan layak. Adil adalah kesesuaian nilai kompensasi dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan pegawai.Sementara prinsip layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

Pemberian kompensasi yang disesuaikan dengan prinsip keadilan dan kelayakan berdampak terhadap peningkatan kepuasan pegawai saat bekerja. Mereka akan bersemangat bekerja dan berkontribusi pada perusahaan secara maksimal, karena apa yang menjadi harapan imbal jasa kepada pegawai telah sesuai dengan yang diharapkan. Selain itu mereka juga akan merasa bangga bahwa dirinya menjadi bagian dari perusahaan tersebut, mereka akan loyal serta berkomitmen tinggi untuk tetap bertahan bekerja pada perusahaan karena mereka telah merasa puas.

Penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan hasil penelitian dengan penelitian ini adalah Akmal dan Tamini (2015), serta Kurniawan(2015). Variabel kompensasi pada kedua penelitian terdahulu tersebut sama-sama berpengaruh atau memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan.

## 2. Hubungan *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja

Tabel output SPSS korelasi rank spearman memberikan hasil penelitian berupa nilai koefisien korelasi rank spearman sebesar 0,892 bertanda positif dan nilai signifikansi yaitu sebesar  $0,000 < 0,005$  (hipotesis diterima). Hal ini memiliki pengertian bahwa terdapat hubungan positif dan signifikansi *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pegawai PT BPT Mega Artha Mustika Kemantran Tegal. Nilai koefisien korelasi positif bermakna hubungan searah, artinya jika *self efficacy* atau keyakinan pada pegawai semakin meningkat, maka kepuasan kerja akan meningkat juga. Sementara jika *self efficacy* pegawai semakin menurun, maka kepuasan kerja akan menurun juga.

Peningkatan kepuasan seorang pegawai dipengaruhi oleh bagaimana mereka merasa yakin terhadap kemampuan dalam bekerja. Kebanggaan dan kepuasan seseorang dalam bekerja biasanya ditopang oleh prestasi yang diperolehnya. Sementara prestasi merupakan hasil tolak ukur kemampuan seseorang dan keyakinan terhadap kemampuan itu sendiri. Seorang pegawai yang merasa yakin bahwa dirinya mampu melakukan pekerjaan dengan target yang meenjadi tantangan bagi dirinya, pasti akan mendatangkan daya motivasi yang tinggi untuk bekerja secara maksimal. Daya motivasi inilah yang akan bekerja dan mampu membantu seseorang meraih prestasi sesuai keinginannya. Selanjutnya mereka merasa puas dengan prestasi gemilang yang diraihny, karena mereka pada awalnya merasa yakin bahwa mereka mampu untuk melakukannya.

Perasaan yakin atau efikasi diri membantu seseorang untuk mengatasi berbagai hambatan dan kesulitan dalam bekerja. Melalui efikasi diri inilah seorang pegawai akan terus melakukan evaluasi diri terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Mereka dengan senang hati terus memperbaiki diri dengan harapan akan meraih prestasi yang lebih baik pada masa datang. Faktor efikasi diri ini akan lebih menuntun para pegawai menuju prestasi yang gemilang dan selanjutnya akan membangkitkan kepuasan dalam bekerja.

Penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan hasil dengan penelitian ini adalah Kartika, Cahyadi dan Wijaya(2018) serta Srinadi dan Netra (2016). Kedua penelitian terdahulu ini juga telah menyebutkan bahwa *self efficacy* berdampak positif terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan.

### 3. Hubungan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja

Nilai koefisien korelasi rank spearman yang diperoleh dari hasil penelitian adalah sebesar 0,847 bertanda positif. Sementara nilai signifikansi tertera sebesar  $0,000 < 0,005$  atau hipotesis diterima. Pernyataan ini memiliki makna terdapat hubungan yang positif dan signifikan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai PT BPT Mega Artha Mustika Kemantran Tegal. Nilai positif pada koefisien korelasi bermakna hubungan yang searah. Hal ini berarti jika pengembangan karier meningkat, maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Sebaliknya jika pengembangan karier menurun, maka kepuasan kerja pegawai akan semakin menurun.

Seorang pegawai yang bekerja pada suatu perusahaan kebanyakan berhadapan dengan adanya peningkatan karier atas dirinya. Karier yang meningkat biasanya akan diiringi dengan kesejahteraan yang meningkat pula. Semakin tinggi jabatan karier seorang pegawai, maka akan semakin membangkitkan perasaan puasnya. Perusahaan yang memiliki jenjang karier yang baik, akan semakin diminati para pegawai perusahaan pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Seseorang yang bekerja pada sebuah perusahaan yang memiliki jenjang karier yang menjanjikan, akan merasa puas dan merasa semakin mendapatkan posisi aman dalam perusahaan. Berbeda halnya seorang yang bekerja pada perusahaan yang tidak memiliki jenjang karier yang menjanjikan. Mereka akan merasa tidak puas dan selalu berusaha mencari informasi untuk memperoleh pekerjaan baru. Hal ini mereka lakukan karena mereka merasa tidak aman dalam bekerja.

Dampak positif pengembangan karier terhadap peningkatan kepuasan kerja juga diungkapkan dalam hasil penelitian terdahulu Srinadi dan Netra (2016), Kurniawan(2015),serta Diawati dan Sugesti (2015). Ketiga peneliti terdahulu tersebut memiliki kesamaan hasil penelitian dengan penelitian ini.

#### 4. HubunganKompensasi, *Self Efficacy* dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja

Perhitungan korelasi berganda menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,889 bertanda positif. Sementara uji signifikansinya menemukan nilai  $F_{hitung} (38,948) > F_{tabel}(3,29)$  atau hipotesis diterima. Hal ini bermakna terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi, *self efficacy* dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerjapegawai PT BPT Mega Artha Mustika Kemantran Tegal. Makna positif dalam nilai koefisien berarti jika kompensasi, *self efficacy* dan pengembangan karier mengalami kenaikan, maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami kenaikan juga. Sebaliknya terjadi jika kompensasi, *self efficacy* dan pengembangan karier mengalami penurunan, maka kepuasan kerja pegawai juga mengalami penurunan.

Kepuasan seorang pegawai akan meningkat manakala tiga faktor telah terpenuhi atas dirinya yaitu kompensasi, *self efficacy* dan pengembangan karier. Seorang pegawai sangat berharap bahwa perusahaan tempat mereka bekerja dapat memberikan kompensasi berupa gaji, insentif, maupun balas jasa lainnya yang memenuhi prinsip keadilan dan kelayakan. Namun demikian perusahaan hanya akan memberikan imbal hasil kepada pegawai yang mampu memberikan kontribusi sesuai harapan perusahaan. Pegawai

yang mampu memberikan kontribusi lebih hanya bisa dilakukan oleh pegawai yang memiliki *self efficacy* yang tinggi. Tanpa *self efficacy* yang tinggi, mustahil seorang pegawai akan meraih prestasi dan memberikan kontribusi yang tinggi. Sementara kedua faktor selain kompensasi dan *self efficacy* juga perlu dilengkapi dengan pengembangan jenjang karier. Ketika perusahaan mampu memberikan kompensasi yang adil dan layak karena telah menemukan *self efficacy* yang tinggi pada diri pegawai, namun perusahaan tidak memiliki kejelasan karier pada masa mendatang, maka karyawan juga merasa tidak puas karena mereka tidak aman. Oleh karena itu ketiga faktor sangat diperlukan untuk melengkapi kepuasan pegawai dalam bekerja.

Penelitian ini menjadi pelengkap penelitian sebelumnya. Ketiga variabel independen yang terdapat dalam penelitian ini berupa kompensasi, *self efficacy* dan pengembangan karier merupakan hasil kolaborasi beberapa penelitian terdahulu dengan memasukkan variabel independen yang tidak menjadi satu kesatuan pada penelitian terdahulu.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada pembahasan di atas, maka peneliti dapat memberikan beberapa point kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT BPT Mega Artha Mustika Kemantran Tegal. Nilai positif bermakna hubungan yang searah. Hal ini berarti jika kompensasi naik, maka kepuasan kerja pegawai akan naik. Demikian sebaliknya jika kompensasi turun, maka kepuasan kerja pegawai juga akan turun.
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pegawai PT BPT Mega Artha Mustika Kemantran Tegal. Nilai koefisien korelasi positif bermakna hubungan searah, artinya jika *self efficacy* atau keyakinan pada diri pegawai semakin meningkat, maka kepuasan kerja akan meningkat juga. Sementara jika *self efficacy* atau keyakinan pada diri pegawai semakin menurun, maka kepuasan kerja akan menurun juga.
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai PT BPT Mega Artha Mustika Kemantran Tegal. Nilai positif pada koefisien korelasi bermakna hubungan yang searah. Hal ini berarti jika pengembangan karier meningkat, maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Sebaliknya jika pengembangan karier menurun, maka kepuasan kerja pegawai akan semakin menurun.

4. Terdapat hubungan positif dan signifikan kompensasi, *self efficacy* dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja pegawai PT BPT Mega Artha Mustika Kemantran Tegal. Makna positif berarti hubungan searah yaitu jika kompensasi, *self efficacy* dan pengembangan karier bersama-sama naik, maka kepuasan kerja pegawai juga naik. Sebaliknya jika kompensasi, *self efficacy* dan pengembangan karier bersama-sama turun, maka kepuasan kerja pegawai juga turun.

## **B. Saran**

Berdasarkan beberapa kesimpulan yang telah dijelaskan tersebut di atas, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Manajemen PT BPT Mega Artha Mustika perlu mempertimbangkan kembali kebijakan kompensasi yang diberikan kepada para pegawainya. Selama ini jenis kompensasi yang diberikan hanya sebatas gaji, tunjangan jabatan dan insentif. Tunjangan insentif yang diberikan tidak proporsional berdasarkan produktivitas pegawai. Selain itu jasa produksi tahunan juga tidak diterapkan lagi oleh manajemen yang pada awal mulanya diterapkan. Oleh karena itu diharapkan manajemen perlu melengkapi segala jenis kompensasi untuk kesejahteraan para pegawainya.
2. Pihak manajemen PT BPT Mega Artha Mustika perlu melakukan upaya peningkatan *self efficacy* dalam rangka untuk membantu pertumbuhan keyakinan para pegawainya. Manajemen dapat memberikan pendidikan dan pelatihan bagi seluruh pegawai agar mereka lebih percaya diri dan mampu berkontribusi lebih banyak. Berkaitan dengan pendidikan, para pegawai

dapat dapat diberi tunjangan biaya untuk melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi lagi. Sementara keterampilan dapat diberikan melalui program pelatihan terkait dengan bidang pekerjaan masing-masing pegawai, misalnya pegawai bagian kredit dapat diberi pelatihan bagaimana caranya memperoleh nasabah yang berkualitas agar tidak menimbulkan kredit bermasalah baru. Disisi lain kredit bermasalah yang sudah terjadi dapat dicari solusinya melalui pelatihan agar pegawai dapat menyelesaikannya.

3. Manajemen PT BPT Mega Artha Mustika perlu mempertimbangkan kembali pengembangan karier para pegawainya. Para pegawai yang telah lama bekerja pada perusahaan dan telah terbukti berpotensi hendaknya lebih diprioritaskan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Hal ini perlu dilakukan karena pegawai yang lama telah banyak pengalaman di lapangan dan tahu bagaimana menangani kasus terutama permasalahan penanganan kredit bermasalah. Selama ini pihak manajemen tidak melakukan kebijakan ini serta terkesan ada beberapa pegawai baru yang langsung menduduki jabatan tinggi, padahal kemampuan mereka sangat diragukan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akmal, Akhwanul dan Ihda Tamini. (2015). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan." *Jurnal Bisnis Administrasi*. Volume 04. Nomor 02. Tahun 2015. <https://ejurnal.plm.ac.id/index.php/BIS-A/article/view/146>
- Ardana, I Komang; Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Azwar, Saifuddin. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Diawati, Mawadha Kestari Prety dan Hesty Sugesti. (2015). "Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT Pelabuhan Indonesia Ii (Persero) Cabang Cirebon)." *Jurnal Manajemen Bisnis*. Volume 1. Nomor 1. Januari 2015. <https://ejurnal.poltekpos.ac.id/index.php/promark/article/view/196/98>
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program SPSS 23*. Cetakan Kedelapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufron, Nur dan Rini Risnawati. (2010). *Teori-Teori Psikologi*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Ar Ruzz Media.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jessdan Gregory.(2010).*Teori Kepribadian. Edisi Ketujuh*. Jakarta: Salemba.
- Juliansyah, Noor. (2010).*Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi &Karya Ilmiah*. Jakarta: Prenada MediaGroup.
- Kartika, Jeffrey Agung; Kevin Cahyadi dan D. Wijaya. (2018), "Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Dharmahusada Surabaya." *JurnalManajemenPerhotelan*. Volume 2. Nomor 5. Tahun 2018. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/7458>

- Kurniawan, Kenny Yulianto. (2015). "Pengaruh Pengembangan Karier dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Parit Padang Global." *Jurnal Agora*. Volume 3. Nomor 2. Tahun 2015. <https://www.neliti.com/id/publications/36430/>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesebelas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martono, Nanang. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. Rajawali Pers
- Mondy, R. Wayne. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid Kedua. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Riduwan. (2012). *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stephen P dan Judge.(2007). *Perilaku Organisasi*Buku2, Jakarta: Salemba.
- Samsudin, Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Bandung: Pustaka Setia
- Srinadi, Ni Made Eka dan I Gusti Salit Ketut Netra. (2016). "Pengaruh Pemberdayaan, *Self Efficacy*, dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Sumber Daya Manusia*. Volume 5. Nomor 7. Tahun 2016. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/8183>
- Subagyo, Pangestu dan Djarwanto. (2012). *Statistika Induktif*. Edisi Kelima. Cetakan Keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Sudjana, (2013). *Metoda Statistik*. Edisi Ketujuh. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi. Dilengkapi dengan Metode R&D*. Cetakan Keduapuluhtiga. Bandung: Alfabeta.
- Sutoyo, Anwar. (2009). *Pemahaman Individu, Observasi, Checklist, Interviu, Kuesioner dan Sosiometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Umar, Husein. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua. Cetakan Keduabelas. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

**LAMPIRAN 1****KUESIONER PENELITIAN**

Kepada Yth:

Bapak / Ibu / Saudara / i

Pegawai PT BPR Mega Artha Mustika

di-

Kemantran Tegal

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NUR SITI HANDAYANI

NPM : 4115500203

Program Studi : MANAJEMEN

Bermaksud mengadakan penelitian yang berjudul “*Pengaruh Kompensasi, Self Efficacy Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT BPR Mega Artha Mustika Kemantran Tegal.*”

Pengumpulan data dalam penelitian ini hanya semata-mata digunakan untuk maksud penyusunan skripsi dan akan dijamin kerahasiaannya.

Kesediaan dan kerja sama yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan dalam bentuk informasi yang benar dan lengkap akan sangat mendukung keberhasilan penelitian ini. Selain itu jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan juga akan merupakan masukan yang sangat berharga bagi saya. Atas perhatian dan kesediaanya menjadi responden saya ucapkan terima kasih

Hormat Saya

NUR SITI HANDAYANI

**PENGARUH KOMPENSASI, *SELF EFFICACY* DAN PENGEMBANGAN  
KARIER TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI  
PT BPR MEGA ARTHA MUSTIKA KEMANTRAN TEGAL**

Saya mengucapkan terima kasih banyak kepada para pegawai yang telah berkenan mengisi kuesioner ini untuk mendukung pelaksanaan penelitian saya. Setelah kuesioner diisi, mohon dengan segera dikembalikan pada saya. Pilihlah jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara/i benar dengan menggunakan tanda centang (✓) pada kolom SS (Sangat Setuju); S (Setuju); N (Netral); TS (Tidak Setuju) atau STS (Sangat Tidak Setuju).

**PROFIL RESPONDEN**

No. Responden :

Umur / Usia :  25 – 34 tahun

35 – 44 tahun

45 tahun ke atas

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Pendidikan Terakhir :  SMU  Diploma

Sarjana

**KUESIONER KEPUASANKERJA PEGAWAI**

No	Pernyataan Kuesioner	SS	S	N	TS	STS
1	Bekerja di PT BPR Mega Artha Mustika merupakan tugas yang menarik bagi pegawai					
2	Pegawai memiliki kesempatan untuk belajar lebih banyak ketika bekerja di PT BPR Mega Artha Mustika					
3	Pegawai memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing					
4	Pegawai memiliki kemauan untuk maju dalam bekerja di PT BPR Mega Artha Mustika, karena banyak melayani kebutuhan utama nasabah					
5	Pegawai memperoleh pendapatan atau gaji yang pantas sebagai seorang pegawai bank					
6	Pegawai memperoleh pendapatan atau gaji yang layak sebagai seorang pegawai bank					
7	Kerja sama antar pegawai merupakan sesuatu yang harus diutamakan sebagai pegawai PT BPR Mega Artha Mustika					
8	Pegawai PT BPR Mega Artha Mustika yang memiliki prestasi kerja yang bagus akan diberikan bonus sesuai dengan prestasinya					
9	Pegawai sangat nyaman bekerja di PT BPR Mega Artha Mustika, karena banyak memiliki rekan kerja peduli terhadap rekan kerja yang lain					
10	Rekan kerja di PT BPR Mega Artha Mustika sangat membantu pegawai lainnya dalam melakukan tugas dan kewajiban					



**KUESIONER KOMPENSASI**

No	Pernyataan Kuesioner	SS	S	N	TS	STS
1	Gaji yang diberikan kepada pegawai telah disesuaikan dengan tingkat pendidikannya					
2	Gaji yang diberikan kepada pegawai telah disesuaikan menurut tingkat senioritas pegawai n tersebut					
3	Program insentif finansial akan diberikan bagi pegawai yang berprestasi dalam pekerjaannya					
4	Program insentif non finansial akan diberikan bagi pegawai yang berprestasi dalam pekerjaannya					
5	Tunjangan berupa program asuransi jiwa telah diberikan oleh perusahaan kepada semua pegawai					
6	Tunjangan berupa program asuransi kesehatan telah diberikan perusahaan terhadap pegawai yang sakit untuk dirawat di rumah sakit dengan pembebasan atau pengurangan biaya administrasi					
7	Peusahaan telah memberikan tunjangan hari tua berupa tabungan masa tua bagi seluruh pegawainya					
8	Perusahaan telah memberikan pakaian dinas sebagai identitas dalam bekerja					
9	Perusahaan menawarkan kepada pegawai beberapa program untuk kehidupan sosial yang lebih baik, seperti program komunitas olahraga, dan layanan perencanaan perjalanan.					
10	Pegawai telah disediakan secara khusus tempat parkir yang nyaman agar kendaraan dapat terjaga secara aman					

**KUESIONER SELF EFFICACY**

No	Pernyataan Kuesioner	SS	S	N	TS	STS
1	Saudara mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jabatannya					
2	Saudara mampu melaksanakan tugas sesuai dengan jenis pekerjaannya					
3	Saudara mampu menjalankan kewajiban sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan					
4	Saudara mampu untuk selalu hadir tepat waktu di kantor					
5	Saudara merasa mampu menyelesaikan pekerjaan saudara sesuai dengan target yang telah ditetapkan					
6	Saudara merasa mampu secara fisik dalam mengerjakan pekerjaan yang banyak membutuhkan tenaga					
7	Saudara memiliki kemampuan berfikir dalam mengerjakan pekerjaan yang banyak membutuhkan gagasan-gagasan perusahaan					
8	Saudara memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dengan nasabah yang datang ke kantor					
9	Saudara memiliki kemampuan dalam penguasaan produk perbankan					
10	Saudara memiliki kemampuan dalam penampilan dalam hal berpakaian					

**KUESIONER PENGEMBANGAN KARIER**

No	Pernyataan Kuesioner	SS	S	N	TS	STS
1	Perusahaan melakukan pembinaan dan pengembangan prestasi kerja terhadap pegawai secara rutin dan berkesinambungan					
2	Perusahaan selalu melakukan promosi ke jenjang jabatan lebih tinggi terhadap seluruh pegawai untuk memacu kinerja agar lebih baik					
3	Dalam mengembangkan pegawai, terkadang perusahaan perlu memindahkan pegawai ke bidang pekerjaan lain sesuai dengan bakat dan kemampuannya					
4	Perusahaan akan memberhentikan pegawai dalam pekerjaan mereka jika terbukti kurang berprestasi dan tidak mungkin ditolelir kembali					
5	Kesetiaan pegawai terhadap perusahaan merupakan faktor penting yang menjadi pondasi bagi pegawai dalam pengembangan karir					
6	Perusahaan terkadang menunjuk mentor dari luar perusahaan untuk mendidik dan melatih pegawai agar pengembangan karir meningkat					
7	Dalam melakukan pengembangan karir, terkadang sponsor pegawai adalah atasan mereka secara langsung					
8	Perusahaan seringkali mengadakan program pelatihan secara khusus terhadap pegawai untuk mengembangkan karir mereka					
9	Perusahaan memberikan kesempatan terhadap pegawai untuk mengembangkan karir dengan cara mengambil kursus dari luar perusahaan					
10	Perusahaan selalu memberikan kesempatan bagi pegawai untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi					

## LAMPIRAN 2

## JAWABAN UJI INSTRUMEN KEPUASAN KERJA

Resp	Jawaban Uji Instrumen Kepuasan Kerja										Skor
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	44
2	4	3	3	3	4	5	5	3	5	5	40
3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	45
4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	43
5	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	36
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
7	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	34
8	4	3	5	3	4	3	3	4	3	5	37
9	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	35
10	3	4	4	2	3	5	5	3	3	4	36
11	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
12	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	34
13	5	3	3	4	4	5	3	3	4	5	39
14	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	33
15	3	4	5	3	5	4	4	4	3	4	39
16	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	34
17	3	4	4	3	4	3	4	4	5	5	39
18	4	3	5	4	5	3	5	5	4	4	42
19	3	2	4	3	3	2	4	4	3	4	32
20	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	33
21	5	5	3	4	5	3	3	5	3	4	40
22	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	43
23	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	31
24	4	4	3	3	4	4	4	3	5	4	38
25	3	4	4	3	4	3	4	4	3	5	37
26	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
27	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	32
28	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
29	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	44
30	3	4	5	3	5	3	4	5	5	5	42

## LAMPIRAN 3

## JAWABAN UJI INSTRUMEN KOMPENSASI

Resp	Jawaban Uji Instrumen Kompensasi										Skor
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	44
3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	45
4	3	3	3	3	5	3	3	4	3	4	34
5	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	40
6	4	4	3	4	5	3	4	4	5	4	40
7	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	32
8	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	37
9	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	34
10	5	4	4	5	4	3	3	4	3	4	39
11	3	4	3	3	4	3	5	4	4	4	37
12	3	3	3	3	5	3	4	4	5	3	36
13	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	32
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	42
16	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	42
17	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	45
18	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
19	4	4	3	3	5	5	3	4	5	4	40
20	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	46
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
22	3	5	4	5	4	3	5	4	4	3	40
23	3	5	3	3	5	3	3	5	5	3	38
24	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	44
25	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	36
26	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4	38
27	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	47
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	35
30	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	26

## LAMPIRAN 4

JAWABAN UJI INSTRUMEN *SELF EFFICACY*

Resp	Jawaban Uji Instrumen <i>Self Efficacy</i>										Skor
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	3	2	3	4	4	2	4	3	3	4	32
2	4	4	4	4	3	5	4	4	5	5	42
3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	42
4	3	4	3	5	5	3	5	3	4	5	40
5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	37
6	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	31
7	3	3	4	5	4	4	5	4	3	4	39
8	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	36
9	4	3	3	4	5	3	5	4	4	4	39
10	4	3	3	5	5	3	5	5	4	5	42
11	3	3	4	5	4	5	5	5	3	4	41
12	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	28
13	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	44
14	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	38
15	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	46
16	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	46
17	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	43
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	47
20	3	3	3	4	4	3	4	5	3	4	36
21	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	34
22	5	5	4	4	5	4	5	3	4	4	43
23	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	34
24	4	3	5	4	4	3	4	4	3	5	39
25	4	3	5	4	5	3	5	4	4	4	41
26	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	36
27	4	3	4	4	5	3	5	4	3	4	39
28	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	32
29	3	3	3	3	5	3	5	3	3	4	35
30	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	38

## LAMPIRAN 5

## JAWABAN UJI INSTRUMEN PENGEMBANGAN KARIER

Resp	Jawaban Uji Instrumen Pengembangan Karier										Skor
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	
1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	28
2	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	32
3	3	4	4	5	3	4	5	4	4	4	40
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
6	4	5	3	5	4	3	4	3	4	5	40
7	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	47
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
10	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	35
11	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	37
12	4	4	3	3	4	4	5	5	3	4	39
13	4	3	3	4	4	3	5	3	3	4	36
14	3	4	2	3	4	3	3	4	2	4	32
15	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
16	4	5	3	4	4	3	3	3	4	4	37
17	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	37
18	3	4	2	3	3	2	4	4	3	4	32
19	5	4	3	4	4	3	5	4	3	4	39
20	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	44
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
23	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	33
24	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
25	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
26	3	5	4	5	3	3	5	5	3	3	39
27	4	3	4	4	4	4	5	3	3	5	39
28	3	4	4	3	3	3	5	4	3	3	35
29	3	5	3	3	4	2	5	3	2	4	34
30	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	45

## LAMPIRAN 6

## JAWABAN KUESIONER KEPUASAN KERJA

Resp	Jawaban Kuesioner Kepuasan Kerja										Skor
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	45
2	4	5	4	4	3	3	5	3	3	3	37
3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	34
4	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	37
5	4	5	3	4	3	5	3	5	5	3	40
6	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	34
7	5	5	4	3	5	4	4	3	4	5	42
8	4	5	3	5	4	3	3	4	5	3	39
9	5	4	4	3	3	4	5	3	4	4	39
10	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
11	5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	44
12	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
13	4	5	4	3	3	4	4	5	3	4	39
14	3	4	3	3	2	5	4	3	5	4	36
15	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33
16	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	36
17	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	31
18	3	4	4	3	3	4	4	3	2	2	32
19	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	34
20	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	32
21	5	5	5	3	3	4	5	5	3	4	42
22	5	4	5	5	4	4	3	4	3	4	41
23	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	38
24	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45
25	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	43
26	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	44
27	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	47
28	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	35
29	5	4	5	5	4	3	3	3	3	5	40
30	5	4	5	4	4	5	5	4	3	3	42
31	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	43
32	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	34
33	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	47
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
35	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	33



## LAMPIRAN 7

## JAWABAN KUESIONER KOMPENSASI

Resp	Jawaban Kuesioner Kompensasi										Skor
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	46
2	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	37
3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	40
6	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	32
7	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	40
8	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	38
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	34
11	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	45
12	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	44
13	4	3	4	4	4	3	5	5	3	4	39
14	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
16	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	37
17	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	26
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
19	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32
20	3	3	4	3	4	4	3	2	2	2	30
21	5	5	4	4	4	3	4	3	5	3	40
22	4	4	5	4	3	5	3	5	3	4	40
23	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	38
24	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
25	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	44
26	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	45
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	5	5	3	4	3	4	3	3	3	3	36
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	42
31	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	47
32	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	42
33	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	36
34	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	36
35	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34

## LAMPIRAN 8

JAWABAN KUESIONER *SELF EFFICACY*

Resp	Jawaban Kuesioner <i>Self Efficacy</i>										Skor
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
3	3	3	4	3	5	3	3	4	3	3	34
4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3	39
5	4	5	4	5	5	3	4	3	5	3	41
6	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	34
7	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	42
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	41
10	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
11	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	46
12	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	43
13	5	5	5	5	4	4	3	4	3	3	41
14	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	36
15	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	33
16	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	38
17	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	30
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
19	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	34
20	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	32
21	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	42
22	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	42
23	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	39
24	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	46
25	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
26	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	45
27	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47
28	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	36
29	5	5	5	5	5	3	3	4	3	4	42
30	5	5	4	4	3	5	4	4	4	5	43
31	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	38
32	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	39
33	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	39
34	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	35
35	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36

## LAMPIRAN 9

## JAWABAN KUESIONER PENGEMBANGAN KARIER

Resp	Jawaban Kuesioner Pengembangan Karier										Skor
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	
1	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
2	3	5	4	3	4	4	3	4	3	3	36
3	4	3	4	4	3	3	2	4	2	3	32
4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	3	37
5	5	5	3	5	5	3	3	3	4	3	39
6	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
7	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	37
9	5	5	5	3	4	4	3	4	3	3	39
10	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	32
11	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	45
12	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
13	4	5	4	5	3	4	3	4	3	4	39
14	4	5	3	4	3	3	3	3	4	3	35
15	4	4	3	3	3	3	2	2	4	2	30
16	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	35
17	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	28
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
19	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	32
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
21	5	4	5	3	5	4	4	4	3	3	40
22	3	5	5	3	4	4	3	4	4	4	39
23	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
24	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
25	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	44
26	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	45
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	5	5	4	3	3	3	2	4	3	2	34
29	4	5	4	4	4	5	3	4	3	3	39
30	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
31	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
32	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
33	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	33
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
35	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37









**LAMPIRAN 14****UJI RELIABILITAS KUESIONER PENELITIAN****KUESIONER KEPUASAN KERJA****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	10

**KUESIONER KOMPENSASI****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	10

**KUESIONER *SELF EFFICACY*****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	10

**KUESIONER PENGEMBANGAN KARIER****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	10