

**PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA KOPERASI MAJU**

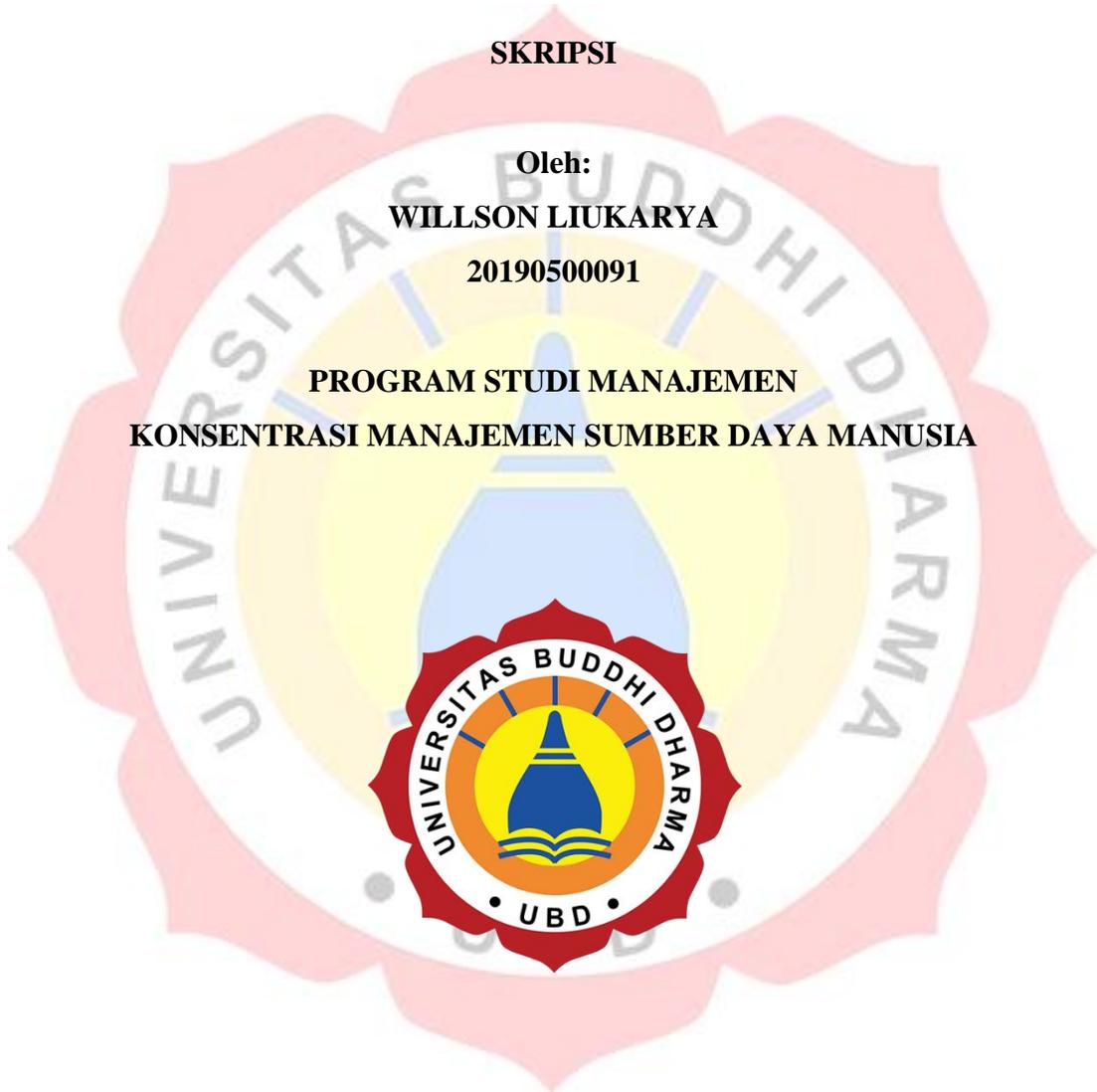
SKRIPSI

Oleh:

WILLSON LIUKARYA

20190500091

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG
2023**

**PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN
KEPEMIMPINAN TEHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA KOPERASI MAJU**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1**

Oleh:

WILLSON LIUKARYA

20190500091



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG
2023**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

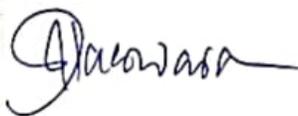
LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Willson Liukarya
NIM : 20190500091
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Kepemimpinan
Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Maju

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 18 April 2023

Menyetujui,
Pembimbing,



Diana Silaswara, S.E., M.M.
NIDN : 0426017501

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Kepemimpinan
Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Maju

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Willson Liukarya

NIM : 20190500091

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M.)**.

Tangerang, 15 Juli 2023

Menyetujui,

Pembimbing,



Diana Silaswara, S.E., M.M.
NIDN : 0426017501

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

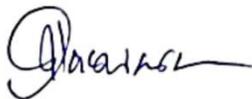
Nama : Diana Silaswara, SE., M.M.
Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Willson Liukarya
NIM : 20190500091
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Kepemimpinan
Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Maju

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing,



Diana Silaswara, S.E., M.M.
NIDN : 0426017501

Tangerang, 15 Juli 2023

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

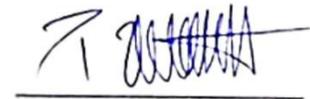
Nama Mahasiswa : Willson Liukarya
NIM : 20190500091
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Maju

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat “**SANGAT MEMUASKAN**” oleh Tim Penguji pada hari Jumat, tanggal 11, Agustus 2023.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Pujiarti, S.E., M.M.
NIDN : 0419096601



Penguji I : Sonny Santosa, S.E., M.M., CHRP.
NIDN : 0428108409



Penguji II : Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

Dekan Fakultas Bisnis,



Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.
NIDN : 0427047303

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis dengan jelas dan dipublikasi orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebut nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat pemalsuan (kebohongan), seperti: buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Jurusan atau Dekan atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dan pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 30 Juli 2023

Yang Membuat pernyataan,



Willson Liukarya

NIM : 20190500091

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat Oleh:

NIM : 20190500091
Nama : Willson Liukarya
Jenjang Studi : S1
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan izin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Koperasi Maju”. beserta perangkat yang diperlukan apabila ada.

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelolah dalam pengkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lainnya untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam Karya Ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Tangerang, 20 September 2023

Penulis



Willson Liukarya

PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI MAJU

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Maju. Penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan kuantitatif.

Variabel independen Kompensasi secara parsial berpengaruh 44,4% terhadap variabel dependen Kepuasan kerja Karyawan, diperoleh nilai t tabel 1,66071 lebih kecil dari pada t hitung 8,852 dan nilai signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, disimpulkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan.

Variabel independen Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh 45,8% terhadap variabel dependen Kepuasan kerja Karyawan, diperoleh nilai t tabel 1,66071 lebih kecil dari pada t hitung 9,100 dan nilai signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, disimpulkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan.

Variabel independen Kepemimpinan secara parsial berpengaruh 38% terhadap variabel dependen Kepuasan kerja Karyawan, diperoleh nilai t tabel 1,66071 lebih kecil dari pada t hitung 7,755 dan nilai signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, disimpulkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Karyawan.

Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Kepemimpinan memperoleh nilai F hitung 51,702 dengan tingkat signifikan 0.000 lebih kecil dari 0.005 dan juga F tabel 2,70 lebih kecil dari pada F hitung 51,702 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja Karayawan.

**Kata kunci : Kepuasan Kerja Karyawan, Kompensasi, Pengembangan Karir,
Kepemimpinan**

**THE INFLUENCE OF COMPENSATION, CAREER DEVELOPMENT, AND
LEADERSHIP ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION
OF KOPERASI MAJU**

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the influence of compensation, career development, and leadership on employee job satisfaction of Koperasi Maju. The research used is descriptive and quantitative.

The independent variable Compensation partially affects 44.4% of the dependent variable Employee Satisfaction, obtained a table t value of 1.66071 smaller than t count 8.852 and a significant value of 0.000 smaller than 0.05 which means H_0 is rejected and H_a is accepted, it is concluded that the variable Compensation has a positive and significant effect on Employee Satisfaction.

The independent variable of Career Development partially affects 45.8% of the dependent variable of Employee Satisfaction, obtained a table t value of 1.66071 smaller than t count 9.100 and a significant value of 0.000 smaller than 0.05 which means H_0 is rejected and H_a is accepted, it is concluded that the Compensation variable has a positive and significant effect on Employee Satisfaction.

The independent variable Leadership partially affects 38% on the dependent variable Employee Satisfaction, obtained a table t value of 1.66071 smaller than t count 7.755 and a significant value of 0.000 smaller than 0.05 which means H_0 is rejected and H_a is accepted, it is concluded that the Compensation variable has a positive and significant effect on Employee Satisfaction.

The effect of Compensation, Career Development, and Leadership obtained a calculated F value of 51.702 with a significant level of 0.000 less than 0.005 and also an F table of 2.70 smaller than the F count of 51.702 thus H_0 was rejected and H_a was accepted, meaning that there was a simultaneous significant influence between the variables of Compensation, Career Development, and Leadership on Employee Satisfaction.

Keywords : Employee Job Satisfaction, Compensation, Career Development, Leadership

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja Kerja Karyawan pada Koperasi Maju". Skripsi ini penulis susun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan program pendidikan sarjana di Universitas Buddhi Dharma.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memahami dan menguji pengaruh beberapa faktor kunci yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja kerja karyawan di lingkungan Koperasi Maju. Faktor-faktor tersebut meliputi kompensasi yang diberikan, kesempatan pengembangan karir yang disediakan, serta kualitas kepemimpinan yang ada di dalam koperasi maju.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak mungkin terlaksana tanpa bantuan, dukungan, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., BKP. selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Buddhi Dharma.

4. Ibu Diana Silaswara, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan masukan berharga dalam setiap langkah perjalanan penulis menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai harganya.
6. Kepada Bapak Njo Hendwi Wijaya selaku Ketua Pengurus Koperasi Maju, terima kasih yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian skripsi.
7. Kepada Ibu Dhammayanti selaku bagian Personalia Koperasi Maju, terima kasih yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian skripsi.
8. Kepada Ibu Ika Aprilia selaku bagian Personalia Koperasi Maju, terima kasih yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian skripsi.
9. Kedua orang tua, yang telah memberikan dukungan moril dan material, doa, serta motivasi dalam perjalanan studi penulis.
10. Kepada responden penelitian, yaitu para karyawan koperasi maju yang telah berkenan meluangkan waktu dan memberikan data yang diperlukan sebagai subjek penelitian.
11. Kepada teman-teman seperjuangan, atas semangat dan pengalaman berharga yang kita bagi selama masa perkuliahan.
12. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu dan yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini hingga selesai

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak sempurna dan masih memiliki keterbatasan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik, saran, dan masukan konstruktif dari pembaca agar penulis dapat terus belajar dan berkembang di masa yang akan datang. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan. Terima kasih atas perhatian dan waktu yang telah diberikan.

Tangerang, 30 Juli 2023

Penulis



Willson Liukarya

DAFTAR ISI

JUDUL DALAM

JUDUL LUAR

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

ABSTRAK i

ABSTRACT ii

KATA PENGANTAR iii

DAFTAR ISI vi

DAFTAR TABEL xi

DAFTAR GAMBAR xv

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Identifikasi Masalah 3

C. Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan Penelitian.....	5
E. Manfaat Penelitian.....	6
1. Bagi Penulis	6
2. Bagi Koperasi Maju	6
3. Bagi Pihak Lain.....	7
F. Sistematika Penulisan Skripsi.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Gambaran Umum Teori.....	9
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2. Kompensasi.....	14
3. Pengembangan Karir.....	21
4. Kepemimpinan.....	25
5. Kepuasan Kerja.....	29
B. Peneliti Terdahulu.....	32
C. Kerangka Pemikiran	34
D. Perumusan Hipotesa	35
BAB III METODE PENELITIAN	37

A. Jenis Penelitian	37
B. Objek Penelitian	38
1. Profil Singkat Koperasi Maju	38
2. Visi dan Misi.....	39
3. Struktur Organisasi	41
C. Jenis dan Sumber Data	41
D. Populasi dan Sampel.....	42
1. Populasi.....	42
2. Sampel.....	43
3. Teknik Pengumpulan Data.....	43
E. Operasional Variabel Penelitian	45
F. Teknik Analisis Data	46
1. Uji Validitas	46
2. Uji Reliabilitas	47
3. Uji Asumsi Klasik.....	47
4. Pengujian Hipotesis Penelitian	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	51

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
2. Data Responden Berdasarkan Usia.....	52
3. Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	53
4. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	53
B. Analisis Hasil Penelitian.....	54
1. Analisis Variabel Bebas.....	54
C. Uji Validitas dan Reabilitas.....	74
1. Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Kompensasi (X1)	74
2. Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Pengembangan Karir (X2)	77
3. Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Kepemimpinan (X3)	80
4. Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Kepuasan Kerja karyawan (Y).....	83
D. Uji Asumsi Klasik	86
1. Uji Normalitas.....	86
2. Uji Multikoleniaritas.....	87
3. Uji Heteroskedastisitas.....	88
E. Uji Model Statistik.....	90
F. Uji Hipotesis	92
1. Uji t (Uji Parsial).....	92

2. Uji F (Uji Simultan).....	98
G. Pembahasan	99
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja karyawan	99
2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan kerja Karyawan	99
3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja Karyawan	100
4. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja Karyawan	100
BAB V PENUTUP	101
A. Kesimpulan.....	101
B. Implikasi	103
C. Saran	103
DAFTAR PUSTAKA	106
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	108
SURAT KETERANGAN PENELITIAN	109
LAMPIRAN	110

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3. 1 Skala Likert	42
Tabel 3. 2 Operasional Variabel.....	45
Tabel 4. 1 Data Tabel Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4. 2 Data Tabel Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4. 3 Data Tabel Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	53
Tabel 4. 4 Data Tabel Berdasarkan Masa Kerja	53
Tabel 4. 5 Variabel X1 Pernyataan 1.....	54
Tabel 4. 6 Variabel X1 Pernyataan 2.....	55
Tabel 4. 7 Variabel X1 Pernyataan 3.....	55
Tabel 4. 8 Variabel X1 Pernyataan 4.....	56
Tabel 4. 9 Variabel X1 Pernyataan 5.....	56
Tabel 4. 10 Variabel X1 Pernyataan 6.....	57
Tabel 4. 11 Variabel X1 Pernyataan 7.....	57
Tabel 4. 12 Variabel X1 Pernyataan 8.....	58
Tabel 4. 13 Variabel X1 Pernyataan 9.....	58
Tabel 4. 14 Variabel X1 Pernyataan 10.....	59

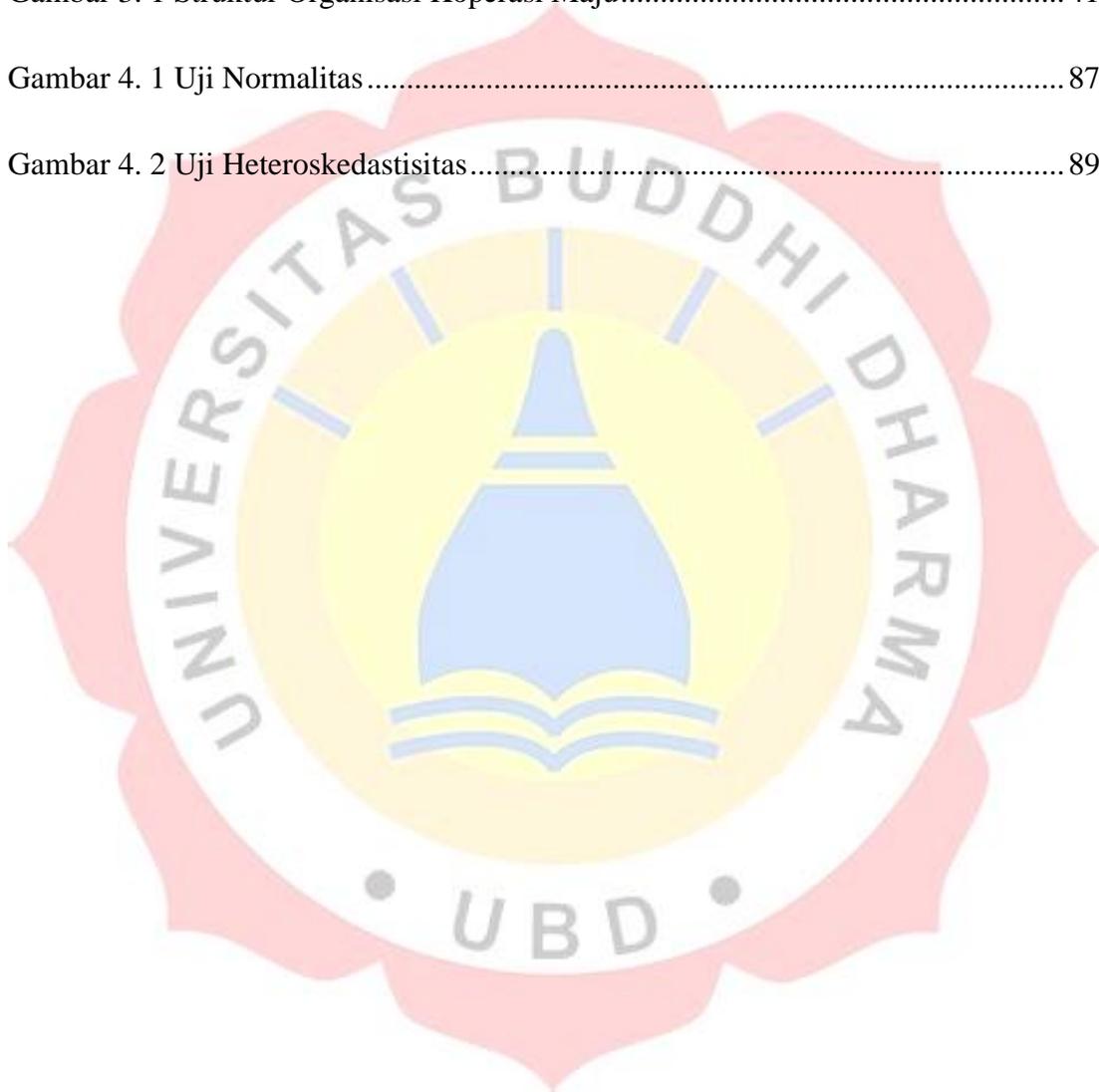
Tabel 4. 15 Variabel X2 Pernyataan 1.....	59
Tabel 4. 16 Variabel X2 Pernyataan 2.....	60
Tabel 4. 17 Variabel X2 Pernyataan 3.....	61
Tabel 4. 18 Variabel X2 Pernyataan 4.....	61
Tabel 4. 19 Variabel X2 Pernyataan 5.....	62
Tabel 4. 20 Variabel X2 Pernyataan 6.....	62
Tabel 4. 21 Variabel X2 Pernyataan 7.....	63
Tabel 4. 22 Variabel X2 Pernyataan 8.....	63
Tabel 4. 23 Variabel X2 Pernyataan 9.....	64
Tabel 4. 24 Variabel X2 Pernyataan 10.....	64
Tabel 4. 25 Variabel X3 Pernyataan 1.....	65
Tabel 4. 26 Variabel X3 Pernyataan 2.....	65
Tabel 4. 27 Variabel X3 Pernyataan 3.....	66
Tabel 4. 28 Variabel X3 Pernyataan 4.....	66
Tabel 4. 29 Variabel X3 Pernyataan 5.....	67
Tabel 4. 30 Variabel X3 Pernyataan 6.....	67
Tabel 4. 31 Variabel X3 Pernyataan 7.....	68
Tabel 4. 32 Variabel X3 Pernyataan 8.....	68

Tabel 4. 33 Variabel X3 Pernyataan 9	69
Tabel 4. 34 Variabel X3 Pernyataan 10.....	69
Tabel 4. 35 Variabel Y Pernyataan 1.....	70
Tabel 4. 36 Variabel Y Pernyataan 2	70
Tabel 4. 37 Variabel Y Pernyataan 3.....	71
Tabel 4. 38 Variabel Y Pernyataan 4.....	71
Tabel 4. 39 Variabel Y Pernyataan 5.....	72
Tabel 4. 40 Variabel Y Pernyataan 6.....	72
Tabel 4. 41 Variabel Y Pernyataan 7	73
Tabel 4. 42 Variabel Y Pernyataan 8	73
Tabel 4. 43 Variabel Y Pernyataan 9.....	74
Tabel 4. 44 Variabel Y Pernyataan 10.....	74
Tabel 4. 45 Uji Reabilitas Kompensasi (X1)	75
Tabel 4. 46 Uji Reabilitas Kompensasi (X1)	75
Tabel 4. 47 Uji Reabilitas Kompensasi (X1)	76
Tabel 4. 48 Uji Reabilitas Pengembangan Karir (X2)	78
Tabel 4. 49 Uji Reabilitas Pengembangan Karir (X2)	78
Tabel 4. 50 Uji Reabilitas Pengembangan Karir (X2)	79

Tabel 4. 51 Uji Reabilitas Kepemimpinan (X3)	81
Tabel 4. 52 Reabilitas Kepemimpinan (X3)	81
Tabel 4. 53 Reabilitas Kepemimpinan (X3)	82
Tabel 4. 54 Uji Reabilitas Kepuasan Kerja Karyawan (Y).....	84
Tabel 4. 55 Uji Reabilitas Kepuasan kerja Karyawan (Y).....	84
Tabel 4. 56 Uji Reabilitas Kepuasan kerja Karyawan (Y).....	85
Tabel 4. 57 Uji Multikoleniaritas	88
Tabel 4. 58 Uji Model Statistik.....	90
Tabel 4. 59 Regresi Linear Sederhana X1 terhadap Y	92
Tabel 4. 60 Hasil Uji Koefisien Korelasi Kompensasi (X1).....	93
Tabel 4. 61 Regresi Linear Sederhana X2 terhadap Y	93
Tabel 4. 62 Hasil Uji Koefisien Korelasi Pengembangan Karir (X2).....	94
Tabel 4. 63 Regresi Linear Sederhana X3 terhadap Y	95
Tabel 4. 64 Hasil Uji Koefisien Korelasi Kepemimpinan (X3).....	96
Tabel 4. 656 Koefisien Korelasi.....	98
Tabel 4. 66 Uji F	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	34
Gambar 3. 1 Struktur Organisasi Koperasi Maju.....	41
Gambar 4. 1 Uji Normalitas.....	87
Gambar 4. 2 Uji Heteroskedastisitas.....	89



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja karyawan adalah salah satu faktor penting dalam produktivitas dan kinerja perusahaan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi, bekerja lebih keras, dan menghasilkan hasil yang lebih baik. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif, loyal, dan bersemangat dalam bekerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi yang layak dan adil dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan produktivitas perusahaan. Namun, beberapa karyawan Koperasi Maju merasa kompensasi yang mereka dapatkan kurang sesuai dengan beban kerja yang mereka hadapi.

Selain kompensasi, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah pengembangan karir. Karyawan yang merasa memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan karir mereka cenderung lebih bahagia dan produktif dalam bekerja. Dalam Koperasi Maju ada beberapa karyawan yang merasa tidak ada pengembangan dalam karirnya, terutama bagi karyawan lama

yang sudah bekerja, beberapa dari mereka merasa tidak terjadi pengembangan karir yang signifikan.

Kepemimpinan juga merupakan faktor penting dalam kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras. Dalam Koperasi Maju tidak semua pemimpin atau kepala divisi dapat mengayomi atau memahami tiap bawahannya, hal ini menyebabkan karyawan merasa beban kerja yang didapat terlalu besar dan juga merasa tidak ada bantuan dari pemimpin mereka.

Dalam konteks ini, penelitian tentang pengaruh kompensasi, pengembangan karir, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan dapat memberikan wawasan yang berguna bagi Koperasi Maju untuk mengembangkan strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan mereka.

Koperasi Maju berlokasi di Prasadha Jinarakkhita, Jl. Kembangan Raya Blok JJ, Kembangan Selatan, Jakarta Barat. Koperasi ini bergerak dibidang industry keuangan, khususnya simpan dan pinjam. Dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan, Koperasi Maju memiliki banyak kendala, seperti kompensasi yang diberikan untuk karyawan atas kinerja karyawan masih kurang maksimal.

Koperasi Maju sebagai perusahaan yang memiliki banyak karyawan, perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja

karyawan. Kompensasi, pengembangan karir, dan kepemimpinan merupakan faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Dalam konteks Koperasi Maju, perlu dilakukan penelitian untuk memahami pengaruh kompensasi, pengembangan karir, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat membantu Koperasi Maju untuk meningkatkan kinerja organisasi dan tingkat kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat mencapai tujuan bisnis yang lebih baik.

Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang masalah di atas mengenai pentingnya kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan, membuat penulis tertarik untuk meneliti hal tersebut dan membuat penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI MAJU”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, beberapa masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Maju" adalah sebagai berikut:

1. Rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan di Koperasi Maju.
2. Karyawan di Koperasi Maju seringkali tidak menerima kompensasi yang layak dan adil, yang dapat mengakibatkan kekecewaan dan kurangnya motivasi dalam bekerja.
3. Karyawan di Koperasi Maju mungkin tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan karir mereka, yang dapat menyebabkan mereka merasa stagnan dalam pekerjaan mereka dan kehilangan semangat.
4. Kekurangan kepemimpinan yang baik dan efektif di Koperasi Maju.

Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang lebih lanjut untuk memahami pengaruh kompensasi, pengembangan karir, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Maju, serta untuk mencari solusi yang dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan dan kinerja koperasi.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah-masalah yang diidentifikasi, rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Maju?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di Koperasi Maju?

3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di Koperasi Maju?
4. Bagaimana pengaruh dari kompensasi, pengembangan karir, dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada koperasi maju?

Dengan merumuskan masalah-masalah tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan bagaimana Koperasi Maju dapat mengimplementasikan strategi yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada Koperasi Maju" adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Maju.
2. Mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di Koperasi Maju.
3. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di Koperasi Maju.

4. Mengetahui pengaruh bersama-sama dari kompensasi, pengembangan karir, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Maju.

Dengan tujuan-tujuan tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Koperasi Maju dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan kinerja organisasi serta memberikan informasi yang berguna bagi peneliti lain dalam bidang ini.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada Koperasi Maju" adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Bisnis jurusan Manajemen, Universitas Buddhi Dharma.

2. Bagi Koperasi Maju

Memberikan rekomendasi kepada Koperasi Maju mengenai strategi yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan melalui kompensasi, pengembangan karir, dan kepemimpinan.

3. Bagi Pihak Lain

Memberikan kontribusi positif bagi pengembangan teori dan penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan kinerja organisasi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat membawa manfaat yang signifikan bagi Koperasi Maju dan juga bagi masyarakat luas yang memperhatikan perkembangan sumber daya manusia dalam dunia kerja.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada Koperasi Maju" dapat diuraikan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab pendahuluan berisi latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori

Bab landasan teori memuat uraian teori dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian.

Bab III Metode Penelitian

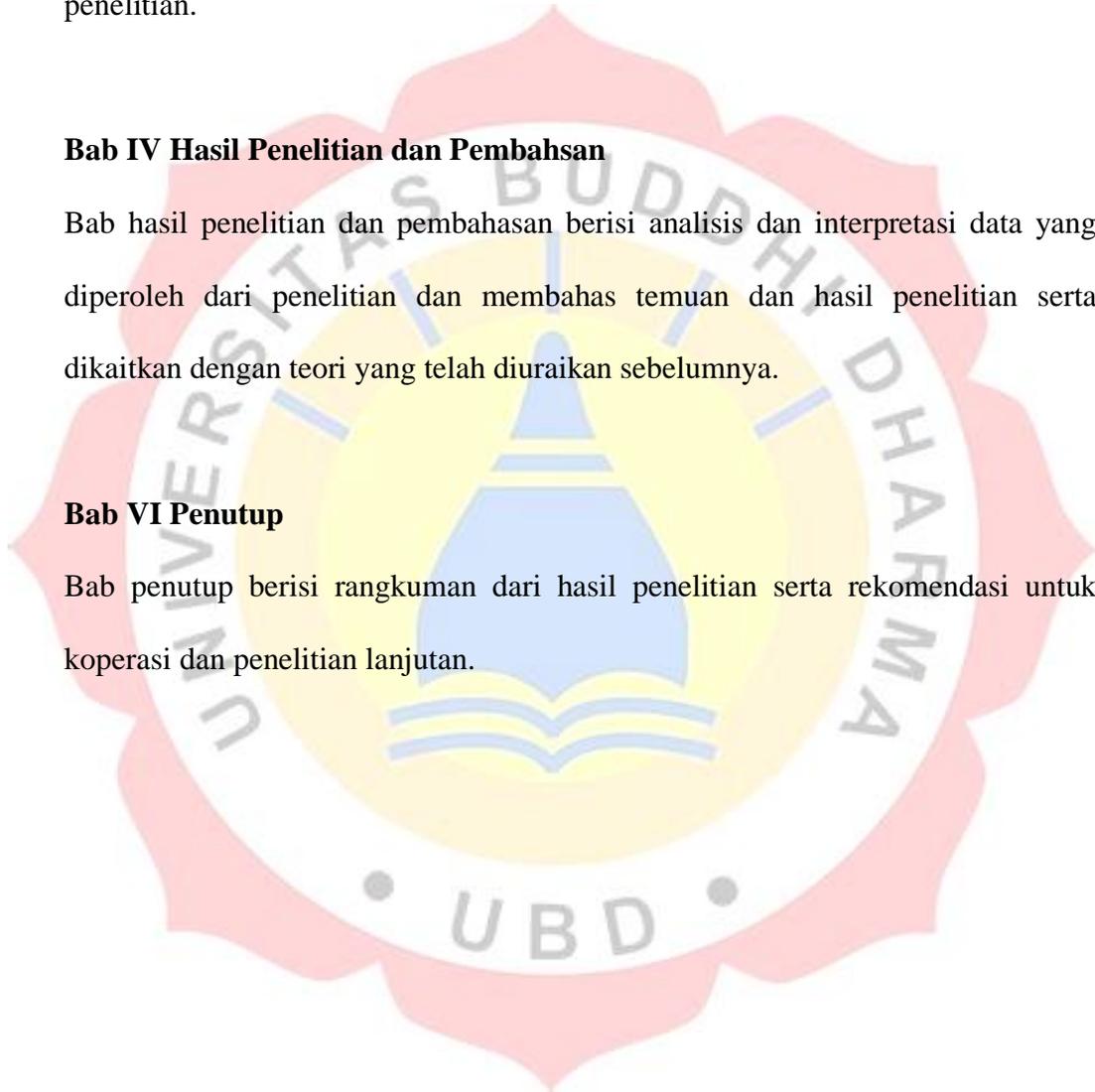
Bab metode penelitian menjelaskan desain penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan validitas dan reliabilitas penelitian.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab hasil penelitian dan pembahasan berisi analisis dan interpretasi data yang diperoleh dari penelitian dan membahas temuan dan hasil penelitian serta dikaitkan dengan teori yang telah diuraikan sebelumnya.

Bab VI Penutup

Bab penutup berisi rangkuman dari hasil penelitian serta rekomendasi untuk koperasi dan penelitian lanjutan.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM juga merupakan bagian integral dari strategi bisnis organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat bergantung pada karyawan yang berkualitas dan terampil. Oleh karena itu, manajemen SDM sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dan untuk memastikan keberlangsungan bisnis yang berkelanjutan.

Menurut Gauzali dalam (Susan, 2019) menyatakan bahwa:

MSDM merupakan kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi, agar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Dessler dalam (Mentari Muslimin et al., 2016) mendefinisikan bahwa:

Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, serta memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan dari karyawan.

Menurut (Silaswara et al., 2021) menyatakan bahwa:

Perencanaan sumber daya manusia merupakan rencana strategis yang digunakan untuk memperoleh dan mempertahankan kualifikasi sumber

daya manusia yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan pernyataan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia sangatlah berpengaruh dalam perkembangan suatu organisasi. Dalam hal ini, dapat dikatakan bahwa manajemen yang baik akan menciptakan sumber daya manusia yang baik juga.

b. Manfaat Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga keseimbangan antara kebutuhan perusahaan dan kebutuhan karyawan. MSDM yang baik akan membantu meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan adaptif. Hal ini tentunya akan membantu perusahaan dalam meningkatkan daya saing, mengurangi biaya, dan mencapai tujuan bisnis. Selain itu, MSDM yang baik juga dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja dan retensi karyawan, sehingga perusahaan dapat mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas tinggi. Dalam jangka panjang, hal ini akan membantu perusahaan memperoleh reputasi sebagai tempat kerja yang baik dan dapat meningkatkan kepercayaan pelanggan, investor, dan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan manajemen sumber daya

manusia dengan baik agar dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal dan meraih keuntungan yang maksimal.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan perencanaan sumber daya manusia menurut Sedarmayanti, dalam (Silaswara et al., 2021) yaitu:

- 1) Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan diisi di dalam perusahaan.
- 2) Untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja saat ini dan masa yang akan datang.
- 3) Meningkatkan koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi untuk meningkatkan efisiensi kerja.
- 4) Menghindari kekurangan dan atau kelebihan karyawan.

d. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam (Susan, 2019) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

- 1) Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

Karena organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6) Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai.

10) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial.

11) Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh Undang-Undang No. 12 tahun 1964.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Josephine dalam (Pujiarti & Pujiarti, 2021) menyatakan bahwa:

Kompensasi bisa membuat seorang karyawan giat dan semangat dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Sastrohadiwiryo dalam (Pujiarti & Pujiarti, 2021) menyatakan bahwa:

Kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan Perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Susanto dalam (Pujiarti & Pujiarti, 2021) menyatakan bahwa:

Kompensasi adalah seluruh *extrinsic reward* yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah, gaji, insentif atau bonus dan beberapa tunjangan (*benefit*).

Menurut (Pujiarti, 2019) menyatakan bahwa:

Semakin besar kemampuan seseorang berproduksi, semakin besar kompensasi yang akan diperoleh. Dengan kata lain, penambahan kemampuan berproduksi meningkatkan kemampuan memperoleh kompensasi yang lebih besar.

b. Tujuan Kompensasi

Menurut Milkovich & Newman dalam (Mujanah, 2019) menyampaikan bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah untuk mencapai efisiensi perusahaan, keterbukaan, dan untuk memenuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Davis Keith & William B. Wether dalam (Mujanah, 2019) mengatakan bahwa tujuan kompensasi adalah:

1) Memperoleh SDM yang berkualitas

Sistem kompensasi yang baik merupakan sistem kompensasi yang diberikan terhadap karyawan secara obyektif, adil dan terbuka, dengan tujuan agar karyawan merasa puas terhadap kompensasi yang diterimanya.

2) Mempertahankan karyawan yang ada

Jika karyawan memiliki kepuasan kerja terhadap sistem kompensasi yang diberikan perusahaan, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman dan betah untuk tinggal sehingga tidak akan terjadi perpindahan atau pengunduran diri ke instansi dan perusahaan lain.

3) Menjamin keadilan

Program kompensasi yang baik adalah kompensasi yang diberikan berdasarkan keadilan, baik secara internal maupun eksternal.

4) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Program kompensasi dapat juga dalam bentuk penghargaan terhadap pola perilaku yang diperlihatkan oleh karyawan, sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Penghargaan tersebut bisa berupa insentif bagi karyawan yang telah memberikan *effort* dan kontribusi lebih terhadap organisasi dalam hal mereka berperilaku.

5) Mengendalikan biaya

Program kompensasi yang wajar, tidak terlalu tinggi dan tidak terlalu rendah, akan membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan karyawan dengan kualitas seperti yang diharapkan.

6) Mengikuti aturan pemerintah

Sistem kompensasi yang baik merupakan kompensasi yang seharusnya memenuhi aturan pemerintah yang berlaku. Dalam hal ini, Indonesia telah memiliki Undang-Undang Ketenaga kerjaan no. 13 thn. 2003, yang di dalamnya membahas tentang besaran kompensasi karyawan. Oleh karena itu, sistem kompensasi yang dibuat oleh perusahaan setidaknya harus diberikan sesuai dengan aturan pemerintah yang berlaku di Indonesia. termasuk UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) yang harus di terapkan seluruh Indonesia.

7) Terbuka dan transparan

Semakin terbuka dan transparan program kompensasi yang diterapkan, maka akan membuat semua karyawan mudah memahami dan mengetahui apa saja komponen-komponen kompensasi yang akan diterima oleh karyawan sehingga program kompensasi menjadi efektif dan mampu memotivasi karyawan untuk mengerahkan segala kemampuan terbaiknya serta meningkat kan kinerja dan kepuasan kerja karyawan secara signifikan.

8) Meningkatkan efisiensi administrasi

Sistem kompensasi yang baik hendaknya dirancang dan dikelola dengan efektif dan efisien, dengan membuat system informasi SDM

secara sistematis, terintegrasi antara satu bagian dengan bagian yang lain.

c. Asas Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam (Mujanah, 2019) dalam program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta memperhatikan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian lebih supaya kompensasi yang diberikan setimpal dan dapat memberikan motivasi dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Beberapa asas-asas dalam program kompensasi karyawan yang harus diperhatikan adalah sebagai berikut:

1) Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus memenuhi keadilan disesuaikan dengan jenis pekerjaan, prestasi kerja, beban kerja, risiko pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, jabatan, dan memenuhi persyaratan lainnya. Jadi, asas adil dalam hal ini bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama rata jumlah bilangannya atau disetarakan antara satu dengan yang lain. Asas adil yang dimaksudkan di sini adalah lebih kepada dasar penilaian, perlakuan dan pemberian penghargaan atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan memakai asas adil, maka akan tercipta suasana kerja

yang baik, semangat kerja tinggi, tingkat disiplin yang baik, loyalitas yang tinggi, dan kondisi stabilitas karyawan yang lebih baik.

2) Asas Layak dan Wajar

Besaran kompensasi yang diterima karyawan harusnya dapat memenuhi kebutuhan hidup pada tingkat *normative* yang ideal. Ukuran dari kata layak dan wajar ini sangatlah bersifat relatif. Penetapan besaran kompensasi dapat didasarkan pada batas upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah berlaku dan kondisi eksternal konsistensi yang ada di pasar tenaga kerja. Manajer personalia diharuskan untuk selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan kondisi eksternal konsistensi yang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja karyawan tinggi dan karyawan yang memenuhi syarat tidak menjadi gusar serta situasi lingkungan kerja dapat terjaga dengan baik. Selain itu, perusahaan dapat terhindar dari demonstrasi serikat buruh karena terjadi ketidakpuasan kompensasi dan lain-lainnya.

d. Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam (Rahmayanti et al., 2018) kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung.

1) Kompensasi langsung adalah berupa:

- a) Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.
- b) Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.
- c) Upah Insentif, adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

- 2) Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. *Benefit* dan *Service* adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, fasilitas kantor, pakaian dinas, mushala, olahraga, dan darmawisata.

e. Hubungan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan

Menurut (Made et al., 2020) menyatakan bahwa karyawan akan merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi apabila mereka mendapatkan kompensasi yang sesuai. Berdasarkan hasil penelitian (Made et al., 2020) menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Hasibuan dalam (Akhmal et al., 2019) pengembangan karir adalah perpindahan yang memperbesar tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak dan status menjadi lebih besar.

Menurut Yusuf dalam (Akhmal et al., 2019) Pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan peningkatan status seseorang dalam sebuah organisasi ada jalur karir yang telah ditetapkan.

b. Tujuan Pengembangan Karir

Menurut Mangkunegara dalam (Akhmal et al., 2019) terdapat 6 (enam) tujuan dalam pengembangan karir, yaitu:

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan.

2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai.
3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka.
4. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan.
5. Mengurangi *turnover* dan biaya kepegawaian.
6. Mengurangi keuasangan profesi dan manajerial.

c. Jenis Pengembangan Karir

Menurut Hasibuan dalam (Akhmal et al., 2019) mengatakan bahwa jenis-jenis pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1) Bersifat Sementara

Seorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang kosong yang harus segera diisi, seperti pejabat dekan.

2) Bersifat Tetap

Seorang karyawan ditempatkan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan.

3) Bersifat Kecil

Menaikkan jabatan seorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterlambatan tertentu, serta adanya peningkatan wewenang, dan tanggung jawab dan gaji.

4) Bersifat Kering

Seorang karyawan dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi, disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji dan upah.

d. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Hasibuan dalam (Khuzaimah, 2018) menyatakan bahwa keberhasilan karir dipengaruhi oleh:

1) Pendidikan

Pendidikan merupakan investasi jangka panjang dalam pengembangan karir seseorang. Dengan terus belajar dan mengembangkan diri melalui pendidikan, individu dapat memperluas pengetahuan mereka, meningkatkan keterampilan, dan membuka peluang baru yang dapat membantu mereka mencapai kesuksesan dalam karir mereka.

2) Pelatihan

Pada dasarnya, pelatihan membantu individu mengembangkan diri dan meningkatkan keterampilan yang relevan dengan karir mereka. Ini memungkinkan mereka untuk tetap relevan dalam lingkungan kerja yang terus berubah dan membuka peluang untuk bertumbuh.

3) Mutasi

Mutasi yang strategis dapat membantu seseorang mempercepat kemajuan karir mereka. Dalam beberapa kasus, mutasi dapat membuka pintu untuk promosi, kenaikan gaji, atau peluang karir yang lebih baik. Dengan berpindah ke posisi yang lebih tinggi atau lebih strategis, seseorang dapat mencapai tujuan karir mereka dengan lebih efektif.

4) Promosi Jabatan

Promosi jabatan dapat memberikan dorongan motivasi dan kepercayaan diri yang signifikan. Pengakuan atas kemampuan dan pencapaian seseorang melalui promosi dapat meningkatkan keyakinan diri mereka dalam kemampuan mereka untuk berhasil dalam karir. Ini dapat mendorong mereka untuk menantang diri sendiri, mengambil risiko yang diperlukan, dan terus tumbuh secara profesional.

e. Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan kerja Karyawan

Menurut (Khuzaimah, 2018) menyatakan bahwa semakin meningkat pengembangan karir seorang karyawan, maka dapat membuat kepuasan kerja karyawan meningkat juga. Berdasarkan hasil penelitian (Khuzaimah, 2018) menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Wiediya & Andy dalam (Jasmine & Hernawan, 2023) menyatakan bahwa:

Seorang pemimpin dapat kita anggap sebagai faktor penentu dalam berhasilnya sebuah Perusahaan maka hendaknya mempunyai komunikasi yang efektif, kemampuan menyelesaikan masalah dan tahu solusi dalam memecahkan masalah yang terjadi.

Menurut (Jasmine & Hernawan, 2023) menyatakan bahwa:

Kepemimpinan berhubungan tentang perilaku orang lain yang dipengaruhi oleh seseorang agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Menurut Atmosudirdjo dalam (Jasmine & Hernawan, 2023) menyatakan

bahwa:

Kepemimpinan jika dideskripsikan yaitu sebagai sebuah personalitas seseorang yang membuat kelompok lain atau orang-orang ingin untuk mengikuti serta menjadikan orang tersebut.

Menurut Hoyt dalam (Jasmine & Hernawan, 2023) menyatakan bahwa:

Kepemimpinan merupakan aktivitas atau keterampilan dalam memberikan pengaruh pada orang lain supaya mau berkolaborasi yang dasarnya kepada kemampuan orang tersebut dalam mewujudkan tujuan dalam organisasi.

b. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Feriyanto dan Triana dalam (Erri et al., 2021) jenis-jenis gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya pemimpin otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala suatu keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.

2) Gaya Kepemimpinan Demokrasi

Gaya pemimpin demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.

3) Gaya Kepemimpinan Bebas

Pemimpin dengan gaya kepemimpinan bebas hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil di mana para bawahannya secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi.

c. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Sutarto dalam (Marjaya & Pasaribu, 2019) menyatakan ada 5 (lima) indikator kepemimpinan, yaitu:

1) Kerendahan hati

Kerendahan hati adalah sifat kepemimpinan yang penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, kolaboratif, dan inovatif. Dengan mempraktikkan kerendahan hati, seorang pemimpin dapat memotivasi dan menginspirasi orang lain, membangun hubungan yang kuat, dan mencapai hasil yang lebih baik secara kolektif.

2) Kejujuran, keadilan, dan dapat dipercaya

Dengan mengadopsi kejujuran, keadilan, dan dapat dipercaya dalam kepemimpinan, seorang pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang positif, menginspirasi dedikasi dan komitmen, dan memotivasi anggota tim untuk memberikan yang terbaik. Prinsip-prinsip ini membentuk

dasar etika kepemimpinan yang kuat dan menghasilkan kinerja yang baik serta kepuasan kerja anggota tim yang tinggi.

3) Berkomitmen

Komitmen dalam kepemimpinan adalah suatu hal yang terus diperkuat dan dibangun seiring waktu. Pemimpin yang komitmen terus berusaha untuk menjadi lebih baik, memimpin dengan teladan, dan menginspirasi orang-orang di sekitarnya untuk mencapai hasil yang lebih baik secara bersama-sama.

4) Kesabaran

Kesabaran adalah sifat kepemimpinan yang penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang tenang, inklusif, dan berorientasi pada perkembangan. Seorang pemimpin yang sabar mampu membangun lingkungan di mana anggota tim merasa didengar, dihargai, dan didorong untuk tumbuh dan berkembang.

5) Transparan

Transparansi dalam kepemimpinan adalah prinsip yang melibatkan keterbukaan, kejelasan, dan kejujuran dalam komunikasi dan pengambilan keputusan. Seorang pemimpin yang transparan berbagi informasi yang relevan, mengkomunikasikan harapan dengan jelas, dan terbuka terhadap umpan balik dan pertanyaan dari anggota tim.

d. Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja Karyawan

Menurut (Aisah & Wardani, 2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan seseorang sangat berpengaruh dan menjadi faktor peningkatan dan penurunan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian (Aisah & Wardani, 2020) menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

5. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Josephine & Riki dalam (Santosa & Prayoga, 2021) menyatakan bahwa:

Kepuasan kerja maupun kepuasan karyawan wajib diciptakan sebaik baiknya agar karyawan akan merasa senang dan membawa dampak yang positif untuk organisasi seperti moral kerja, kecintaan, kesetiaan, dan disiplin karyawan bertambah.

Menurut (Santosa & Prayoga, 2021) menyatakan bahwa:

Kepuasan kerja merupakan perilaku seorang karyawan yang ditunjukan terhadap pekerjaan yang dialami selama bekerja, dengan itu memberikan karyawan gambaran baik atau kurang baik terhadap tempat kerjanya.

Menurut Hussein Fattah dalam (Santosa & Prayoga, 2021) menyatakan bahwa:

Kepuasan kerja adalah gambaran perasaan senang dan tidak senang seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dengan identifikasi: hasil kerja yang telah dilakukan, pengakuan atasan atas pekerjaan yang telah dilakukan, kompensasi, pengembangandiri, pengawasan atasan dan hubungan.

Menurut Wayan Bagia dalam (Santosa & Prayoga, 2021) menyatakan bahwa:

Merupakan bagian kepuasan hidup yang yang berhubungan dengan perasaan dan sikap umum dari seorang pekerja terhadap pekerjaannya.

b. Ciri-Ciri Karyawan yang Memiliki Kepuasan Kerja

Menurut Herzberg dalam (Steven, 2019) ciri-ciri perilaku karyawan yang memiliki kepuasan kerja, adalah sebagai berikut:

- 1) Mempunyai motif yang tinggi untuk bekerja. Hal ini diwujudkan ketika karyawan bekerja dengan datang tepat waktu (tidak terlambat) ke tempat kerja, melaksanakan presensi dengan tertib, dan dapat memenuhi waktu kerja yang ditentukan bahkan melebihinya.
- 2) Merasa senang melakukan tugas dalam pekerjaan. Hal ini diwujudkan dengan melaksanakan tugas di unit kerja dengan bersemangat dan melaksanakan tugas dalam pekerjaan secara bertanggung jawab.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Widodo dalam (Nabawi, 2019) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.
- 2) Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- 3) Rekan kerja, yaitu kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- 4) Atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- 5) Promosi, yaitu memungkinkan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

- 6) Lingkungan kerja, lingkungan kerja yang baik memberikan dukungan, kenyamanan, dan keselamatan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor seperti kebersihan, keamanan, ketersediaan sumber daya yang memadai, serta fasilitas yang sesuai dapat mempengaruhi produktivitas, kesejahteraan, dan kepuasan kerja karyawan.

B. Peneliti Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

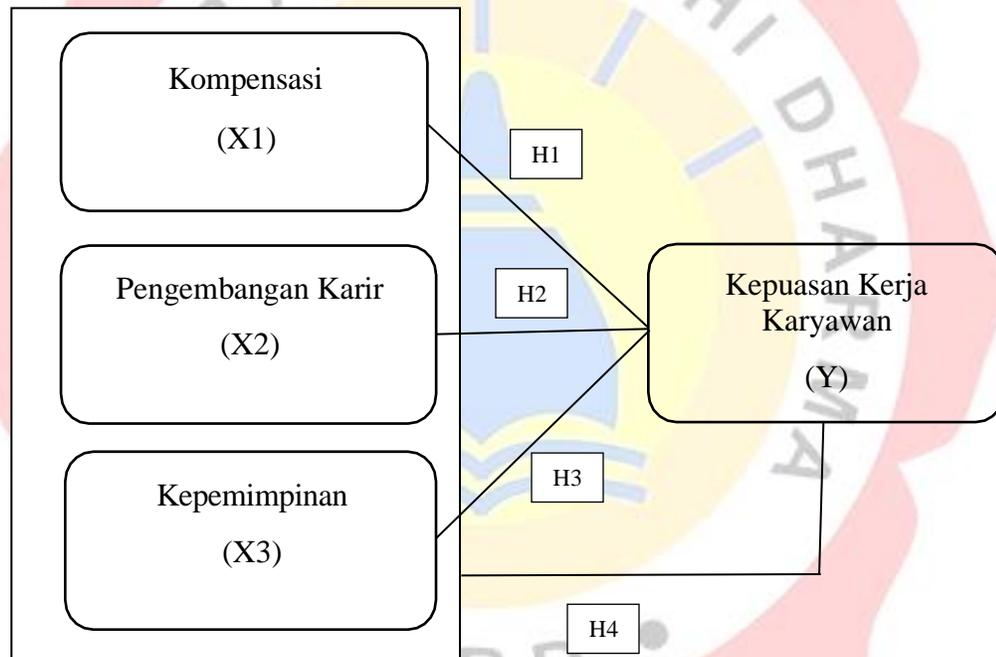
No	Nama Penulis	Judul Peneliti	Variabel Terkait	Hasil Penelitian
1	Marbun, Mario Oktavianus (2022)	PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ORIENTA JAYA ABADI	X1: Kepemimpinan X2: Kompensasi X3: Beban Kerja Y: Kepuasan Kerja Karyawan	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, serta beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2	Gouwtama, Wiki Ariya (2023)	ANALISIS PENGARUH PROMOSI JABATAN, KEADILAN KOMPENSASI DAN	X1: Promosi Jabatan X2: Keadilan Kompensasi X3:	Variabel promosi jabatan dan keadilan kompensasi memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

		LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. GLOBAL PRINTPACK INDONESIA	Lingkungan Kerja Y: Kepuasan Kerja Karyawan	karyawan, sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3	Septiani, Sinthiana Monica (2022)	PENGARUH PROMOSI JABATAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. MUTIARA MAJU SETIA	X1: Promosi Jabatan X2: Pengembangan Karir X3: Lingkungan Kerja Y: Kepuasan Kerja Karyawan	Variabel promosi jabatan, pengembangan karir, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4	Vileonzia, Leevia (2022)	PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN REKRUTMEN TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. KNOCKERS INDONESIA	X1: Motivasi X2: Kompensasi X3: Rekrutmen Y: Kepuasan Kerja Karyawan	Variabel motivasi, kompensasi, dan rekrutmen memiliki pengaruh positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
5	Surbakti, Selda Militri Dora BR (2022)	PENGARUH BUDAYA KERJA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN	X1: Budaya Kerja X2: Gaya Kepemimpinan X3: Lingkungan	Budaya kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif serta secara signifikan berpengaruh pada kepuasan kerja

		DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BINAKREASI INTI GEMILANG	Kerja Y: Kepuasan Kerja Karyawan	karyawan.
--	--	---	---	-----------

Sumber: hasil observasi peneliti

C. Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: hasil observasi peneliti

Pengaruh Variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y :

- H1 : Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan kerja (Y)
- H2 : Pengaruh Pengembangan Karir (X2) terhadap Kepuasan kerja (Y)
- H3 : Pengaruh Kepemimpinan (X3) terhadap Kepuasan kerja (Y)
- H4 : Pengaruh Kompensasi (X1), Pengembangan Karir (X2), Kepemimpinan (X3) terhadap Kepuasan kerja (Y)

D. Perumusan Hipotesa

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian yang didasarkan pada penelitian sebelumnya. Hubungan antara variabel dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut:

(X1) KOMPENSASI

(X2) PENGEMBANGAN KARIR

(X2) KEPEMIMPINAN

(Y) KEPUASAN KERJA

H1: Adanya pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Maju

H2: Adanya pengaruh antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Maju

H3: Adanya pengaruh antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan

Koperasi Maju



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian merujuk pada pendekatan sistematis yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data dan informasi yang relevan serta menjawab pertanyaan penelitian. Metode penelitian melibatkan serangkaian langkah atau prosedur yang dilakukan untuk merancang, melaksanakan, dan menganalisis suatu penelitian.

Tujuan dari metode penelitian adalah untuk memperoleh data yang valid, akurat, dan dapat dipercaya, serta untuk menghasilkan kesimpulan yang obyektif dan berdasarkan bukti-bukti yang ada. Metode penelitian juga membantu peneliti dalam merencanakan dan melaksanakan studi mereka dengan cara yang terorganisir dan terstruktur.

Ada berbagai jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ilmiah, termasuk metode penelitian kualitatif dan kuantitatif. Metode penelitian kualitatif berkaitan dengan pengumpulan dan analisis data yang bersifat deskriptif, menggali pemahaman mendalam tentang fenomena yang diteliti. Metode penelitian kuantitatif, di sisi lain, berkaitan dengan pengumpulan dan analisis data yang bersifat numerik, menggunakan pendekatan statistik untuk menganalisis hubungan antara variabel.

B. Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini merupakan koperasi yang bergerak dalam bidang simpan pinjam yang bernama Koperasi Maju, berlokasi di Jl. Kembangan Raya Blok JJ, RT.2/RW.3, Kembangan Sel., Kec. Kembangan, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11610.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Maju.

1. Profil Singkat Koperasi Maju

Koperasi Maju didirikan di Jakarta pada tanggal 21 September 2012 yang bergerak dalam bidang simpan pinjam dan telah mendapat pengesahan dari Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia. Koperasi Maju merupakan wadah bagi para anggota untuk saling terkait dan tumbuh bersama.

Koperasi Maju merupakan koperasi penyedia layanan berupa simpan dan pinjam bagi para anggotanya. Produk simpanan yang ada di Koperasi Maju adalah Simpanan Pokok (SP) yang disetorkan pada saat mendaftar sebagai anggota, Simpanan Harian (SH) yang bisa disetorkan kapan pun dan dapat ditarik kapan pun dengan bunga sebesar 4% per tahun, Simpanan Wajib (SW) yang wajib disetorkan oleh anggota setiap akhir bulan sesuai dengan nominal

yang disepakati anggota, dan Simpanan Berjangka (Simba) atau yang lebih dikenal dengan deposito dengan jangka waktu 1-12 bulan.

Untuk produk pinjaman, Koperasi Maju menyediakan 2 jenis pinjaman, yaitu Pinjaman Modal Kerja (PMK) yang digunakan untuk keperluan penunjang usaha, dan Pinjaman Multi Guna (PMG) yang digunakan untuk diluar keperluan usaha.

Setiap tahun Koperasi Maju mengalami pertumbuhan yang signifikan, baik dari segi simpanan dan juga pinjaman. Kami terus berupaya untuk meningkatkan produk dan layanan kami demi memenuhi kebutuhan para anggota Koperasi Maju di seluruh Indonesia.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Sebagai koperasi dengan nilai universal kami berjuang menjadi koperasi yang layak menjadi sumber inspirasi di Indonesia dalam hal Transparansi dan Akuntabilitas.

b. Misi

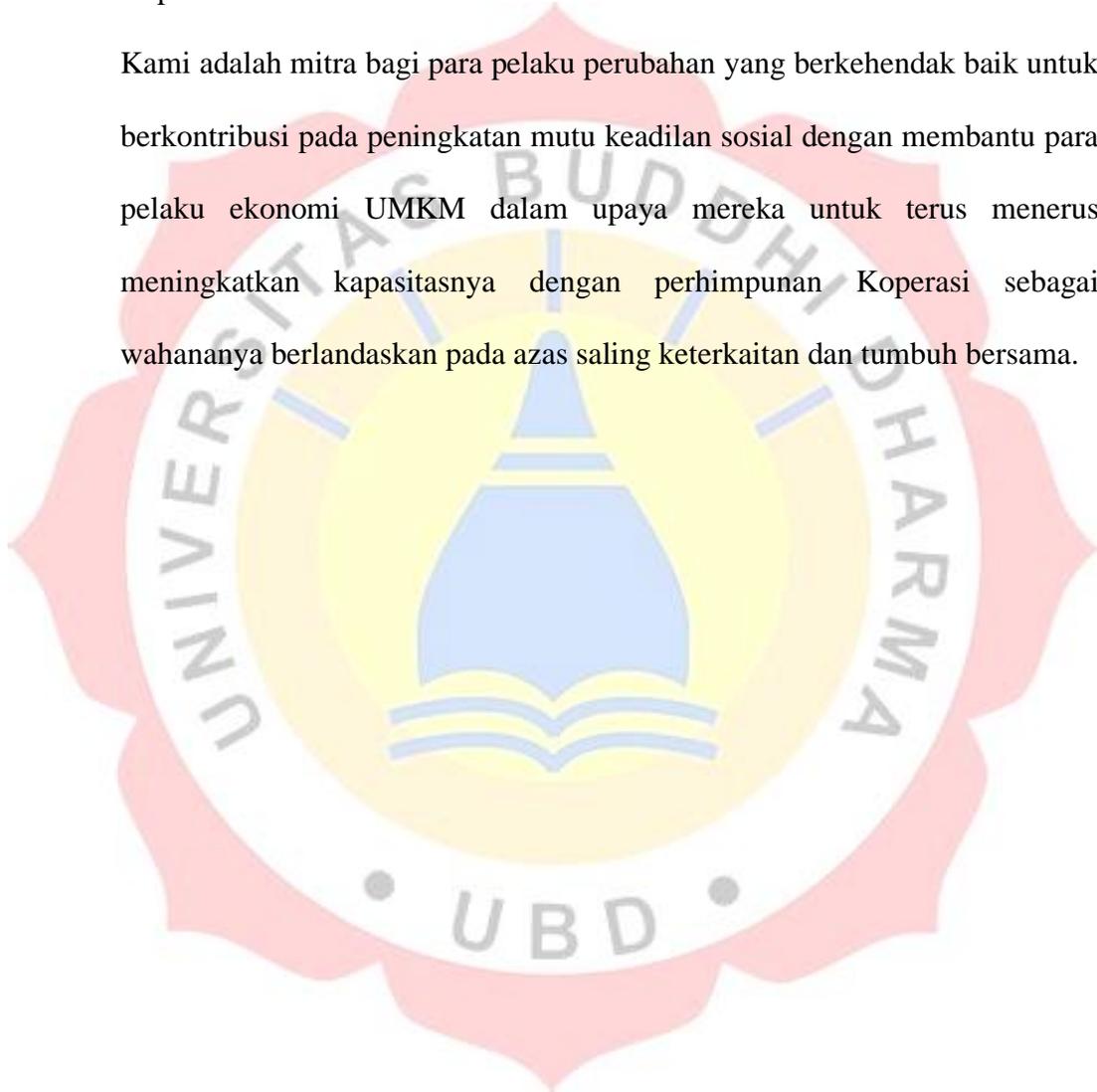
Kepada Para Pelaku Ekonomi UMKM:

Kami adalah mitra bagi para pelaku ekonomi UMKM (Usaha Mikro, Kecil dan Menengah) yang berkehendak baik untuk terus meningkatkan

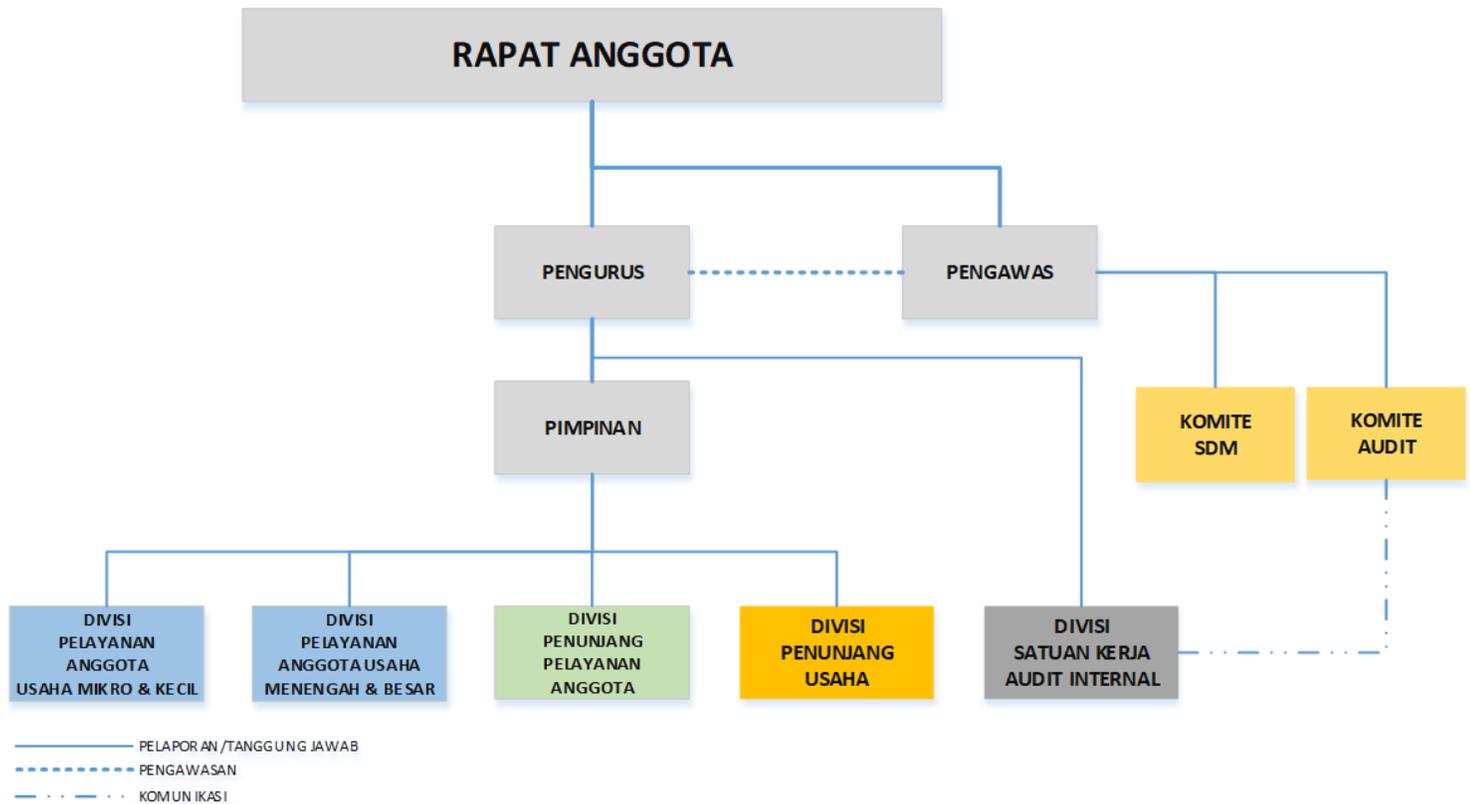
kapasitasnya dengan perhimpunan Koperasi sebagai wahananya yang berlandaskan pada azas saling keterkaitan dan tumbuh bersama.

Kepada Para Pelaku Perubahan:

Kami adalah mitra bagi para pelaku perubahan yang berkehendak baik untuk berkontribusi pada peningkatan mutu keadilan sosial dengan membantu para pelaku ekonomi UMKM dalam upaya mereka untuk terus menerus meningkatkan kapasitasnya dengan perhimpunan Koperasi sebagai wahananya berlandaskan pada azas saling keterkaitan dan tumbuh bersama.



3. Struktur Organisasi



Gambar 3. 1 Struktur Organisasi Koperasi Maju

Sumber: Koperasi Maju

C. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Proses pengumpulan data primer melibatkan peneliti yang secara langsung mengumpulkan informasi dari partisipan, observasi langsung, atau melalui

percakapan, wawancara, kuesioner, atau eksperimen. Data primer dikumpulkan dengan maksud untuk menjawab pertanyaan penelitian yang spesifik dan sesuai dengan tujuan penelitian. Untuk penelitian kali ini, pengumpulan informasi dilakukan dengan cara pengisian kuesioner oleh karyawan Koperasi Maju.

Kuesioner adalah alat yang digunakan dalam penelitian untuk mengumpulkan data dari responden melalui serangkaian pertanyaan tertulis. Kuesioner berisi daftar pertanyaan yang telah dirancang sebelumnya dan disusun dalam urutan yang logis untuk mencapai tujuan penelitian. Pemberian skor dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert akan memberikan bobot skala pada setiap alternative jawaban, sehingga melalui instrument ini akan menghasilkan total skor bagi setiap responden dengan kata-kata sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Skala Likert

Skala	Alternative Jawaban	Simbol
1	Sangat Tidak Setuju	STS
2	Tidak Setuju	TS
3	Kurang Setuju	KS
4	Setuju	S
5	Sangat Setuju	SS

Sumber: (Sugiyono 2019,146)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono dalam (Rachmawati et al., 2022)

Populasi mempunyai arti wilayah generalisasi (suatu kelompok) yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian populasi di atas, maka penulis menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Koperasi Maju.

2. Sampel

Menurut Sugiyono dalam (Rachmawati et al., 2022)

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul mewakili populasi yang diteliti.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Teknik purposive sampling yaitu pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu sesuai dengan persyaratan yang diperlukan.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merujuk pada metode atau prosedur yang digunakan untuk mengumpulkan informasi yang relevan dalam penelitian.

Berikut ini adalah beberapa teknik pengumpulan data yang dapat digunakan:

- a. Observasi: Teknik ini melibatkan pengamatan langsung terhadap objek, kejadian, atau perilaku yang diteliti. Observasi dapat dilakukan secara partisipatif (peneliti terlibat dalam kegiatan yang diamati) atau non-partisipatif (peneliti mengamati dari luar).

- b. Wawancara: Wawancara melibatkan interaksi langsung antara peneliti dan responden dengan tujuan mengumpulkan data kualitatif atau kuantitatif. Wawancara dapat bersifat terstruktur (pertanyaan yang ditentukan sebelumnya) atau tidak terstruktur (pertanyaan yang lebih fleksibel dan mengikuti alur percakapan).
- c. Kuesioner: Kuesioner adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan memberikan pertanyaan tertulis kepada responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan terstruktur dengan pilihan jawaban yang telah ditentukan atau pertanyaan terbuka yang memungkinkan responden memberikan jawaban bebas.
- d. Studi dokumenter: Teknik ini melibatkan pengumpulan data dari dokumen, seperti jurnal penelitian, laporan, catatan, buku, arsip, atau data yang ada dalam basis data elektronik.
- e. Eksperimen: Eksperimen adalah metode pengumpulan data yang melibatkan manipulasi variabel independen untuk mengamati dampaknya terhadap variabel dependen. Eksperimen sering dilakukan di lingkungan kontrol di mana peneliti dapat mengontrol dan mengatur kondisi eksperimen dengan cermat.
- f. Studi kasus: Teknik ini melibatkan analisis mendalam tentang satu atau beberapa kasus individu, kelompok, organisasi, atau situasi yang khusus. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, atau analisis dokumen untuk memahami secara menyeluruh kasus yang diteliti.

Pemilihan teknik pengumpulan data yang tepat tergantung pada tujuan penelitian, pertanyaan penelitian, jenis data yang dibutuhkan, dan karakteristik populasi atau objek yang diteliti.

E. Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3. 2

Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
X1: Kompensasi	1. Langsung	1. Gaji	Ordinal
		2. Bonus	
	2. Tidak Langsung	3. Uang Transport	
		4. Uang Makan	
		5. Uang Lembur	
		6. THR	
		7. Fasilitas Internet	
		8. Fasilitas Kesehatan	
		9. Pakaian Dinas	
		10. Darmawisata	
Sumber: Hasibuan dalam (Rahmayanti et al., 2018)			
X2: Pengembangan karir	1. Pendidikan	1. Beasiswa	Ordinal
	2. Pelatihan	2. Pelatihan non formal (kursus)	
		3. Pelatihan internal	
		4. Pelatihan external	
		5. Banyaknya Pelatihan	
		3. Mutasi	
	7. Mutasi antar kantor		
	4. Promosi Jabatan	8. Masa kerja	
		9. Promosi satu divisi	
		10. Kinerja	
Sumber: Hasibuan dalam (Khuzaimah, 2018)			

X3: Kepemimpinan	1. Kerendahan hati	1. Rendah hati	Ordinal
	2. Kejujuran, keadilan dan dapat dipercaya	2. Apresiasi	
		2. Kejujuran	
		4. Keadilan	
		5. Hak	
		6. Dapat dipercaya	
	3. Berkomitmen	7. Komitmen	
	4. Kesabaran	8. Kesabaran	
5. Transparan	9. Pengertian		
	10. Komunikasi		
Sumber: Sutarto dalam (Marjaya & Pasaribu, 2019)			
Y: Kepuasan Kerja	1. Gaji	1. Gaji	Ordinal
	2. Pekerjaan	2. Beban kerja	
	3. Rekan kerja	3. Rekan kerja satu divisi	
		4. Rekan kerja beda divisi	
		5. Rekan kerja beda kantor	
	4. Atasan	6. Pimpinan	
	5. Promosi	7. Kenaikan jabatan	
		8. Kenaikan gaji	
6. Lingkungan kerja	9. Lingkungan kerja aman		
	10. Lingkungan kerja bersih		
Sumber: Widodo dalam (Nabawi, 2019)			

Sumber: hasil observasi peneliti

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah proses untuk mengukur sejauh mana instrumen atau alat pengukuran yang digunakan dalam penelitian dapat mengukur konsep atau variabel yang dituju dengan akurat dan tepat. Validitas mengacu pada sejauh mana instrumen tersebut benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur

dan memiliki daya prediksi yang kuat terhadap konsep atau variabel yang sedang diteliti.

Menurut Ghozali dalam (Rachmawati et al., 2022) menyatakan bahwa untuk mengetahui suatu instrument dikatakan valid, dilakukan pengujian menggunakan pengolahan data SPSS. Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table untuk tingkat signifikansi 5% dari $(df) = n - 2$. Dalam hal ini adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Ghozali dalam (Rachmawati et al., 2022) berpendapat bahwa uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kuesioner yang menjadi indikator variabel atau konstruk, jika jawaban seseorang konsisten dari waktu ke waktu, maka kuesioner tersebut reliabel. Teknik yang digunakan dalam pengukuran reliabilitas adalah Teknik *Cronbach Alpha*, yaitu apa bila suatu variable dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* sebesar $> 0,60$.

3. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali dalam (Rachmawati et al., 2022) mengungkapkan bahwa uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menunjukkan bahwa pengujian yang dilakukan telah lolos dari normalitas data, multikolonieritas, autokorelasi

dan heteroskedastisitas, sehingga pengujian dapat dilakukan ke analisis regresi linear.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali dalam (Rachmawati et al., 2022) menyatakan bahwa Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini uji normalitas akan menggunakan Kolmogorov-Smirnov (K-S). Jika variabel metode ini memiliki statistik Kolmogorov-Smirnov yang signifikan (probabilitas $> 0,05$), maka variabel tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi antar variable bebas, di mana model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi orthogonal. Untuk mendeteksi ada tidak nya multikolinieritas di dalam model regresi adalah menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Menurut Ghozali dalam (Rachmawati et al., 2022) nilai *tolerance* yang terbentuk harus di atas 10% dan nilai VIF harus di bawah 10 untuk menghindari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Satu cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Menurut Ghozali dalam (Rachmawati et al., 2022) berpendapat bahwa jika pada tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah mengindikasikan terjadi heteroskedastisitas dan jika tidak ada pola jelas serta titik-titik tidak menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Pengujian Hipotesis Penelitian

a. Uji T (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan uji T parsial didasarkan pada nilai signifikansi dan perbandingan antara T-hitung dengan T-tabel yang ditetapkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS sebagai berikut:

- 1) Jika Nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Jika Nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 3) Jika nilai T-hitung $>$ dari T-tabel maka variabel bebas memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.

4) Jika nilai T-hitung $<$ dari T-tabel maka variabel bebas tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan uji F simultan didasarkan pada nilai perbandingan antara F-hitung dengan F-tabel yang ditetapkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS sebagai berikut:

- 1) Jika Nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Jika Nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 3) Jika nilai F-hitung $>$ dari F-tabel maka variabel bebas memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.
- 4) Jika nilai F-hitung $<$ dari F-tabel maka variabel bebas tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.