PENGARUH KOMPENSASI DAN JENJANG KARIR TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. PELINDO ENERGI LOGISTIK DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

SKRIPSI

DISUSUN DAN DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT
UNTUK MEMPEROLEH GELAR
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS PRODI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA

DISUSUN OLEH :

Nama	**:**	**Ahmad Deliya Ferdiansyah**
NIM	**:**	**20111025**
Program Studi	**:**	**Ilmu Administrasi Bisnis**
Pembimbing	**:**	**Dr. GUGUS WIJONARKO, MM**

STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA
2024

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama	: Ahmad Deliya Ferdiansyah
NIM	: 20111025
Program Studi	: Ilmu Administrasi Bisnis
Judul Skripsi	: **PENGARUH KOMPENSASI DAN JENJANG KARIR TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. PELINDO ENERGI LOGISTIK DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya tulis ini merupakan hasil karya sendiri dengan merujuk pada sumber-sumber terpercaya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Penulis,

Ahmad Deliya Ferdiansyah
NIM 20111025

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI DAN JENJANG KARIR TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. PELINDO ENERGI LOGISTIK DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

DISUSUN OLEH:

NAMA	:	**AHMAD DELIYA FERDIANSYAH**
NIM	:	**20111025**

Telah dipresentasikan didepan Dewan Penguji dan dinyatakan LULUS pada

Hari/Tanggal : Sabtu, 20 Juli 2024

PENGUJI

KETUA	:	**SOEDARMANTO, SE, MM**	(……/……..)
NIDN	:	**0322036902**	
SEKRETARIS	:	**DIAN ARISANTI, S.Kom, MM**	(……/……..)
NIDN	:	**0709058202**	

Mengetahui,

STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA

KETUA

Dr. GUGUS WIJONARKO, MM

NIDN: 0708116501

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI DAN JENJANG KARIR TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. PELINDO ENERGI LOGISTIK DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

DIAJUKAN OLEH:

NAMA	:	**AHMAD DELIYA FERDIANSYAH**
NIM	:	**20111025**

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH:

Menyetujui,
PEMBIMBING

PEMBIMBING	:	**Dr. GUGUS WIJONARKO, MM**	(.....)
NIDN	:	**0708116501**	

Mengetahui,
KETUA PROGRAM STUDI

JULI PRASTYORINI
NIDN : 0708067104

STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA
KETUA

Dr. GUGUS WIJONARKO, MM
NIDN: 0708116501

ABSTRAK

AHMAD DELIYA FERDIANSYAH, 20111025
PENGARUH KOMPENSASI DAN JENJANG KARIR TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. PELINDO ENERGI LOGISTIK DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

Skripsi : Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, 2024
Kata Kunci : Kompensasi, Jenjang Karir, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian dan observasi peneliti dalam pengamatan secara langsung diketahui bahwa beberapa karyawan di PT. Pelindo Energi Logistik termotivasi untuk bekerja dikarenakan kompensasi yang diberikan perusahaan cukup. Selain faktor kompensasi, faktor lain yakni dikarenakan jenjang karir. Hasil penelitian ini yakni Ada pengaruh antara variabel kompensasi terhadap motivasi kerja di PT. Pelindo Energi Logistik. Ada pengaruh antara variabel jenjang karir terhadap motivasi kerja di PT. Pelindo Energi Logistik. Ada pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT. Pelindo Energi Logistik. Ada pengaruh antara variabel jenjang karir terhadap kepuasan kerja di PT. Pelindo Energi Logistik. Ada pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Pelindo Energi Logistik. Ada pengaruh antara variabel kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap motivasi kerja di PT. Pelindo Energi Logistik.Ada pengaruh antara variabel jenjang karir melalui kepuasan kerja terhadap motivasi kerja di PT. Pelindo Energi Logistik.

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala karunia - Nya sehingga penulis mampu menyusun skripsi ini dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Jenjang Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Pelindo Energi Logistik Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening"*

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. GUGUS WIJONARKO, MM, selaku ketua dan Dosen Pembimbing STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya;
2. Ibu JULI PRASTYORINI, S.Sos, MM, selaku Kaprodi Ilmu Administrasi Bisnis STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya;
3. Bapak SOEDARMANTO, SE, MM dan Ibu DIAN ARISANTI, S.Kom, MM selaku Dosen Penguji STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya;
4. Bapak Ibu Dosen STIAMAK Barunawati seluruh civitas akademika STIAMAK Barunawati yang telah memberikan ilmu dan wawasan.
5. Pimpinan, Staf, dan Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik yang telah memberikan ijin dan bantuan bagi penulis dalam penyusunan skripsi ini;
6. Orang tua dan teman – teman tercinta;
7. Semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung yang membantu penulis.

Terkait dengan penulisan skripsi ini maka penulis mengharapkan ada masukan dan saran pada penelitian tersebut. Namun demikian, semoga skripsi ini bermanfaat.

Surabaya, 01 Juni 2024
Penulis

Ahmad Deliya Ferdiansyah
NIM : 20111025

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN ii
LEMBAR PENGESAHAN iii
LEMBAR PERSETUJUAN iv
ABSTRAK v
KATA PENGANTAR vi
DAFTAR ISI vii
DAFTAR TABEL x
DAFTAR GAMBAR xi
DAFTAR LAMPIRAN xii
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 4
1.3 Batasan Masalah 4
1.4 Tujuan Penelitian 4
1.5 Manfaat Penelitian 5
1.6 Sistematika Penulisan 5
BAB II LANDASAN TEORI 7
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 7
2.1.1 Fungsi MSDM 7
2.1.2 Tujuan MSDM 9
2.2 Kompensasi 9
2.2.1 Tujuan Kompensasi 10
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi 10
2.2.3 Bentuk Kompensasi 10
2.2.4 Indikator Kompensasi 11
2.3 Jenjang Karir 11
2.3.1 Tujuan Jenjang Karir 11
2.3.2 Tahapan Jenjang Karir 11
2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Jenjang Karir 12
2.3.4 Indikator Jenjang Karir 12
2.4 Motivasi Kerja 12
2.4.1 Tujuan Motivasi Kerja 13
2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja 13
2.4.3 Indikator Motivasi Kerja 13
2.5 Kepuasan Kerja 13
2.5.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja 14
2.5.2 Indikator Kepuasan Kerja 14
2.6 Hubungan Antar Variabel 14
2.6.1 Hubungan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja 14

2.6.2 Hubungan Jenjang Karir Terhadap Motivasi Kerja 15
2.6.3 Hubungan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja 15
2.6.4 Hubungan Jenjang Karir Terhadap Kepuasan Kerja 15
2.6.5 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja 15
2.7 Penelitian Terdahulu 15
2.8 Kerangka Berpikir 17
2.9 Hipotesis 17
BAB III METODE PENELITIAN 19
3.1 Jenis Penelitian 19
3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel 19
3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel 21
3.4 Teknik Pengumpulan Data 22
3.5 Teknis Analisis Data 23
3.6 Uji Kualitas Data 23
3.6.1 Uji Validiitas 23
3.6.2 Uji Reliabilitas 24
3.7 Uji Asumsi Klasik 24
3.7.1 Uji Normalitas 24
3.7.2 Uji Multikolinieritas 24
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas 24
3.8 Uji Hipotesis 25
3.8.1 Uji F (Simultan) 25
3.8.2 Uji T (Parsial) 25
3.9 Uji Pengaruh Mediasi 25
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN 26
4.1 Gambaran Umum Objek 26
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan 26
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan 27
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan 27
4.1.4 Tugas dan Tanggung Jawab 28
4.2 Distribusi Responden 28
4.3 Hasil Kualitas Data 43
4.3.1 Hasil Uji Validitas 43
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas 44
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik 45
4.4.1 Hasil Uji Normalitas 45
4.4.2 Hasil Uji Heterosedastisitas 47
4.4.3 Hasil Uji Multiolinearitas 48
4.5 Hasil Uji Regresi 49
4.6 Hasil Uji Hipotesis 52
4.7 Hasil Uji Analisis Jalur 53
4.8 Pembahasan 55

4.8.1 Hubungan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja 55
4.8.2 Hubungan Jenjang Karir Terhadap Motivasi Kerja..... 56
4.8.3 Hubungan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja 56
4.8.4 Hubungan Kualitas Produk Terhadap Loyalitas Pelanggan 57
4.8.5 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja..... 57
4.8.6 Hubungan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja ……...57
4.8.7 Hubungan Jenjang Karir Terhadap Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja ……...58
BAB V PENUTUP 59
5.1 Kesimpulan..... 59
5.2 Saran..... 59
DAFTAR PUSTAKA.....xiii
LAMPIRAN - LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 15
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel 20
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 28
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 28
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 28
Tabel 4.4 Skala Interval 29
Tabel 4.5 Tabulasi Data Responden Variabel Kompensasi 30
Tabel 4.6 Tabulasi Data Responden Variabel Jenjang Karir 32
Tabel 4.7 Tabulasi Data Responden Variabel Motivasi Kerja 35
Tabel 4.8 Tabulasi Data Responden Variabel Kepuasan Kerja 38
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Kompensasi 40
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Jenjang Karir 41
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Motivasi Kerja 42
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Kepuasan Kerja 43
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas 44
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas 44

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir 17
Gambar 4.1 Logo Perusahan PT Pelindo Energi Logistik 26
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT Pelindo Energi Logistik 27
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Persamaan 1 45
Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas Persamaan 2 46
Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1 47
Gambar 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2 48
Gambar 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 1 48
Gambar 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 2 49
Gambar 4.9 Hasil Uji Regresi Persamaan 1 49
Gambar 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan 1 50
Gambar 4.11 Hasil Uji F Persamaan 1 50
Gambar 4.12 Hasil Uji Regresi Persamaan 2 51
Gambar 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan 2 51
Gambar 4.14 Hasil Uji F Persamaan 2 52
Gambar 4.15 Hasil Uji Analisis Jalur 53
Gambar 4.16 Hasil Uji Sobel Hipotesis Keenam 54
Gambar 4.17 Hasil Uji Sobel Hipotesis Ketujuh 55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Formulir Permohonan Penulisan Skripsi
Lampiran 2 Lembar Bimbingan Skripsi
Lampiran 3 Kuesioner
Lampiran 4 Data Tabulasi

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam suatu perusahaan terdapat sumber daya manusia yakni karyawan – karyawan yang bekerja untuk perusahaan. Oleh karena itu, karyawan merupakan aset penting karena sebagai penggerak dari dalam perusahaan sehingga yang diperlukan pimpinan yakni membina karyawannya dengan baik karena jika karyawan dibina dengan baik maka mereka akan loyal kepada perusahaan dan akan bagus dampaknya bagi keberlangsungan hidup perusahaan. Selain itu, pimpinan usaha juga tidak hanya sekedar mengembani tugas kepada karyawan, mereka juga perlu dilihat kenyamanannya untuk kesejahteraan sehingga mereka mengeluarkan *output* yang baik untuk perusahaan untuk dimanfaatkan.

Eksistensi sumber daya manusia dalam suatu perusahaan perlu dikembangkan dan dimanfaatkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kemampuan yang dibutuhkan perusahaan ialah seseorang yang memiliki kemampuan yang baik dan mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja perusahaan. Salah satu hal yang membuat karyawan bekerja ialah untuk memenuhi kebutuhannya. Dalam bekerja karyawan pasti menunjukkan pengetahuan dan ketrampilan yang dipunya. Pada dasarnya dengan semestinya pasti karyawan mengharapkan timbal balik setelah ia bekerja untuk perusahaan. Hal ini yang disebut kompensasi. Aturan pemberian kompensasi seperti tanggal pemberian dan jumlahnya dari kontrak kerja sehingga karyawan pasti mengetahuinya. Dengan pemberian kompensasi inilah karyawan tersebut memenuhi kebutuhan keluarganya atau dirinya sendiri. Dapat dilihat besar kompensasi juga dapat menjadi salah satu faktor bagaimana orang tersebut dipandang di masyarakat hal ini dianggap sebagai pengakuan.

Kompensasi termasuk dalam salah satu pengeluaran yang dilakukan perusahaan rutin setiap bulannya. Dengan adanya pengeluaran yang diberikan perusahaan berupa kompensasi ini maka pimpinan mengharapkan karyawan yang diberi kompensasi dapat bekerja dengan menunjukkan *output* yang baik bagi perusahaan. Namun perusahaan harus memberikan kompensasi secara adil sesuai

dengan jabatan dan *jobdesc* yang diberikan sehingga hal ini membuat karyawan termotivasi karena pemberian kompensasi yang layak untuknya. Hal ini sebagai dasar tujuan pemberian kompensasi. Turunnya motivasi kerja dapat berdampak buruk bagi perusahaan karena karyawan beranggapan bahwa bekerja di suatu perusahaan merupakan suatu cara mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhannya dan ia mengharapkan imbalan yang didapatkan sesuai dengan tingkat kemampuan. (Simamora, 2017).

Seperti yang telah dijelaskan di atas bahwa sumber daya manusia dalam perusahaan yakni karyawan dan fungsi manajemen sumber daya manusia ialah adanya jenjang karir yang pasti bagi karyawan sehingga membuat karyawan termotivasi dan tercapainya kepuasan kerja. Jenjang karir adalah proses perubahan secara individu yang dilakukan oleh seseorang untuk membuat perencanaan dalam berkarir. (Siagian, 2018).

Jenjang karir yang ada di perushaaan dikatakan baik jika kemampuan individu karyawan berupa pendidikan formal, pengalaman, prestasi dan keterampilannya. Pengembangan karir di perusahaan dinyatakan baik berdasarkan pendidikan formal, pengalaman kerja, prestasi kerja, keterampilan kerja, produktivitas kerja, penaikan jabatan, peningkatan karir, pelatihan karyawan, jenjang karir dan perencanaan kerja. Motivasi kerja yang baik yang diberikan oleh perusahaan yaitu berdasarkan dari pemberian gaji, tunjangan perumahan, tunjangan pensiunan, hubungan rekan kerja, hubungan dengan atasan, pemberian bonus dan penghargaan, promosi jabatan, kebebasan berpendapat, serta penilaian dan kritik. Adapun manfaat yang diperoleh perusahaan jika jenjang karir dalam perusahaan tersebut berkembang dengan baik yakni karyawan dapat langsung termotivasi secara tersendiri yakni dengan bekerja secara maksimal sesuai kemampuannya dan ia menyelesaikan *jobdesc* yang diberikan (Hakim & Muhdi, 2020).

Motivasi kerja sendiri ialah sebagai bentuk pendorong seseorang dalam menjalani sesuatu sehingga seseorang tersebut dapat melakukan apa yang dilakukan untuk memakai seluruh kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan hidupnya. Dalam menciptakan motivasi kerja sendiri pimpinan perusahaan perlu mensejahterahkan karyawannya dengan cara memberikan kompensasi dengan adil,

lingkungan kerja yang nyaman seperti rekan kerja yang kompak dan masih banyak hal lain. Jika semua terpenuhi maka kepuasan kerja di dalam perusahaan tersebut tinggi.

Daripada itu, kepuasan kerja dapat meliputi banyak hal seperti tindakan seseorang setelah melakukan sesuatu. Namun pada nyatanya kepuasan dalam individu seseorang itu tidak dapat dilihat secara nyata atau langsung namun bisa diamati dari hasil kinerjanya. Kepuasan kerja sendiri ialah tindakan emosional bagaimana seseorang dalam melakukan pekerjaannya dengan sepenuh hati sehingga kepuasan kerja itu dapat dinikmati di dalam maupun luar pekerjaan.

Pada tanggal 09 September 2014, PT. Pelabuhan Indonesia (PELINDO) Grup membangun cucu perusahaan bernamakan PT Pelindo Energi Logistik yang bergerak pada sektor jasa Minyak dan Gas yang berlokasi di Jl. Perak Timur No. 610, Perak Utara, Kec, Pabean Cantikan, Surabaya, Jawa Timur . Sedangkan Perusahaan Pelindo Energi Logistik sendiri merupakan anak perusahaan dari PT Pelindo *Marine Service* (PMS) yang berlokasi di Jl. Perak Timur No. 478, Perak Utara, Kec. Pabean Canyikan, Surabaya , Jawa Timur 60165.

Dari hal tersebut, PT Pelindo Energi logistik kemudian diberikan mandat oleh PT. Pelabuhan Indonesia (PELINDO) Grup untuk berfokus pada sektor pengembangan bisnis minyak dan gas. Khususnya bergerak pada bidang usaha layanan logistik dan pengelolaan energi baik dibidang gas dan Bahan Bakar Minyak (BBM) sebagai penopang kinerja di lingkungan PT. Pelabuhan Indonesia (PELINDO) Grup.

Dari hasil penelitian dan observasi peneliti dalam pengamatan secara langsung diketahui bahwa beberapa karyawan di PT. Pelindo Energi Logistik termotivasi untuk bekerja dikarenakan kompensasi yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan dan adil sesuai tugas kerja yang dibebankan. Selain faktor kompensasi, faktor lain yakni dikarenakan jenjang karir di PT. Pelindo Energi Logistik menjamin karyawannya untuk naik jabatan sesuai dengan evaluasi kerjanya yang baik. Sehingga jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja maka pertanda bahwa bahwa karyawan merasa puas dalam bekerja. Dari penjelasan latar belakang sebelumnya, dengan melihat kesetimpangan antara

kompensasi dan jenjang karir. Maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul ”Pengaruh Kompensasi dan Jenjang Karir Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Pelindo Energi Logistik dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang diambil pada penelitian ini yakni :

1. Adakah pengaruh antara variabel kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Pelindo Energi Logistik?
2. Adakah pengaruh antara variabel jenjang karir terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Pelindo Energi Logistik?
3. Adakah pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pelindo Energi Logistik?
4. Adakah pengaruh antara variabel jenjang karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pelindo Energi Logistik?
5. Adakah pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Pelindo Energi Logistik?
6. Adakah pengaruh antara variabel kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Pelindo Energi Logistik?
7. Adakah pengaruh antara variabel jenjang karir melalui kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Pelindo Energi Logistik?

1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah penelitian ini yakni hanya meneliti pengaruh kompensasi dan jenjang karir terhadap motivasi kerja karyawan di Pt. Pelindo Energi Logistik Surabaya dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening.*

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian pada penelitian ini yakni :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Pelindo Energi Logistik.

2. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel jenjang karir terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Pelindo Energi Logistik.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pelindo Energi Logistik.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel jenjang karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pelindo Energi Logistik.
5. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Pelindo Energi Logistik.
6. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Pelindo Energi Logistik.
7. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel jenjang karir melalui kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Pelindo Energi Logistik.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang didapatkan dalam penelitian ini yakni :

1. Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini dapat dipakai pedoman bagi perusahaan untuk mensejahterahkan karyawannya.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya, penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman literasi untuk meneliti mengenai variabel – variabel yang ada dalam penelitian ini.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pengertian dan pemahaman penulisan ini, maka penulis menyusun dalam suatu sistematika penulisan sebagai berikut :

1. **BAB I PENDAHULUAN**

   Pada bab ini berisi mengenai latar belakang masalah yang menjadi acuan penelitian dan landasan penelitian. Adanya rumusan masalah yang menjadi fokus orientasi penelitian. Selain itu terdapat batasan masalah agar penelitian yang dilakukan tidak menyimpang dari rumusan masalah. Serta terdapat tujuan dan manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Dan sistematika penulisan yang berisi uraian singkat proses penelitian tugas akhir ini lebih terarah.

2. **BAB II LANDASAN TEORI**

   Bab ini berisi tentang teori-teori yang berhubungan dengan pembahasan penelitian yang diperkuat dengan menunjukkan hasil penelitian sebelumnya. Teori-teori tersebut diperoleh dari buku-buku referensi serta sumber informasi lain yang terkait dengan pembahasan penelitian.

3. **BAB III METODE PENELITIAN**

   Bab ini berisi mengenai langkah-langkah yang dilakukan oleh penulis dalam melakukan penelitian dan penulisan laporan penelitian. Agar hasil yang dicapai tepat, maka diperlukan langkah-langkah penelitian yang terstruktur dan terarah, sehingga hasil yang diperoleh tidak menyimpang dari tujuan awal penelitian.

4. **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

   Bab ini berisi tentang analisis dari hasil pengamatan, pengumpulan dan pengelolaan data sehingga hasil yang dicapai selama penelitian dan pembuatan laporan penelitian.

5. **BAB V PENUTUP**

   Bab ini berisi kesimpulan dari pokok-pokok bahasan yang disertai dengan saran-saran bagi pihak terkait sebagai objek penelitian untuk memperbaiki kekurangan yang ada dan untuk perkembangan dimasa yang akan datang.

BAB II
LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki arti bahwa tindakan berupa fisik dan pikiran yang dimiliki seseorang yang diturunkan dari keturunan atau lingkungan sekitarnya dengan mengevaluasi dan merencanakan kemampuan yang dimiliki manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dalam berorganisasi. (Hanggraeni, 2018). Selain itu Manajemen sumber daya manusia ialah salah satu upaya perusahaan dalam merencanakan untuk mengatur sumber daya manusia di dalam perusahaan tersebut yakni karyawan. Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah masalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan.
3. Menetapkan program kesejahteraan, mengembangan, promosi, dan pemberhentian. (Karina, 2020)

2.1.1 Fungsi MSDM

1. Perencanaan

   Perencanaan ialah bagaimana manajer membuat rencana jangka Panjang maupun pendek untuk SDM yang ada di perusahaannya agar pegawai dapat bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu yang perlu dilakukan sendiri ialah membuat program khusus kepegawaian seperti perencanaan rekrutmen, pelatihan rutin, evaluasi kinerja dan lainnya. SDM sendiri ialah aset terpenting dalam menjalankan sebuah usaha maupun organisasi sehingga dibutuhkan rencana yang matang agar tidak mendapatkan hambatan yang tidak terarah jika membutuhkan karyawan baru. Rencana yang dibuat oleh manajer SDM sendiri dapat digunakan sebagai evaluasi untuk bahan pertimbangan saat pengambilan keputusan dalam kegiatan personalia dalam perusahaan. Perencanaan SDM ini sendiri dapat berguna bagi individu yakni karyawan

karena dapat berguna untuk menambah potensi pegawai contohnya seperti pengembangan karir yang penting bagi karyawan. Hal ini dapat membuat kepuasan karyawan tercapai karena semua hal personalia telah dipersiapkan dengan matang.

2. Pengorganisasian

   Kegiatan pengorganisasian ini seperti membuat pembagian kerja, hubngan kerja dan pendelegasian tugas dan tanggung jawab di setiap jabatan yang ada di dalam perusahaan agar hubungan kerja sesuai dan terarah dari bawah ke atas sehingga mencapai tujuan perusahaan. Manfaat dengan adanya pengorganisasian sendiri ialah dapat meminimalisir hubungan yang rumit disetiap unit lainnya.

3. Pelaksanaan

   Manfaat adanya pelaksanaan dalam kegiatan operasional di dalam organsasi yakni lebih pada membuat tekanan antara hubungan tiap SDM yang ada di perusahaan dikarenakan jika pelaksana yang melakukan buruk maka akan berakibat pada kegiatan operasional yang tidak seimbang. Oleh karena itu, setiap SDM harus melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang di berikan agar kemampuan dan keahlian yang dimiliki dapat digunakan dengan baik secara maksmimal.

4. Evaluasi

   Penyebutan lain dari evaluasi yakni penilaian kinerja seorang pegawai. Hal ini berupa tindakan penilaian kinerja pegawai yang memiliki tingkatan apakah karyawan tersebut telah memenuhi kriteria kerja yang telah ditentukan sebelumnya. Para ahli yang lain menjelaskan bahwa penilaian kerja ini ialah hasil kerjasama dari organisasi dalam menilai SDM nya yang dilakukan setiap periode tertentu. Hasil yang didapatkan oleh pimpinan setelah melakukan penilaian kinerja karyawannya yakni sebagai pemimpin dapat melihat perkembangan kerja dan potensi diri dari masing-masing karyawan sehingga jika terdapat hal yang kurang maksimal dapat dimaksimalkan. Penilaian ini bersifa objektif sehingga

dapat dijadikan umpan balik untuk membuat rencana di masa yang akan datang. (Mangkunegara, 2022)

2.1.2 Tujuan MSDM

Menurut (Hanggraeni, 2018) tujuan MSDM ialah untuk memperbaiki hubungan antara pimpinan dan karyawannya terhadap organisasi atau perusahaan dengan pertanggung jawaban yang sesuai dengan etis dan sosial agar para pimpinan dapat mencapai tujuan perusahaan. Namun. Tujuan utama dari MSDM yakni agar hubungan antar tiap SDM terjalin dengan baik. Hal ini dapat dilihat dengan melihat kegiatan operasional dalam mencapai misi dan tujuannya tergantung kepada manusianya sehingga SDM yang dikelola dapat memaksimalkan kinerjanya akibatnya misi dan tujuan tercapai.

Adapun tujuan MSDM antara lain :

1. Membuat pertimbangan dalam pembuatan aturan SDM untuk memberi kepastian bahwa karyawan termotivasi.
2. Memelihara semua aturan dan prosedur SDM.
3. Mengarahkan organisasi dalam pengambilan keputusan dalam pengolahan SDM.

Berdasarkan hal yang telah dijabarkan di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan MSDM yakni memberikan kotribusi untuk tenaga kerja yang ada dalam perusahaan agar terjalin hubungan kerja yang baik agar kegiatan operasional berjalan dengan baik.

2.2 Kompensasi

Kompensasi ialah balasan yang diterima oleh seorang pekerja dari perusahaan sebagai balasan atau imbalan baik upah dalam periode tertentu ataupun gaji yang dikelola oleh bagian personalia. (Hasibuan, 2018) Kompensasi menurut para ahli yang lain yakni imbalan berupa uang atau barang sebagai jasa yang telah dilakukan olehnya di perusahaan tersebut. (Sofyandi, 2013). Dapat disimpulkan bahwa kompensasi ialah hasil yang diterima dari perusahaan untuk pekerja yang diberikan oleh perusahaan dalam periode tertentu.

2.2.1 Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi sendiri ialah sebagai berikut :

1. Sebagai tanda ikatan antara perusahaan dengan karyawan sehingga akan membentuk komitmen untuk karyawan bekerja di perusahaan tersebut.
2. Memberikan kepuasan ke karyawan.
3. Meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.
4. Mencapai disiplin kerja untuk karyawan. (Sofyandi, 2013)

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Berikut ini dijelaskan faktor yang mempengaruhi kompensasi :

1. Penawaran dari perusahaan untuk tenaga kerja sehingga jumlah kompensasi tinggi.
2. Kemampuan perusahaan dalam membayar tenaga kerja. Hal ini dibicarakan pada saat wawancara kerja dan disetujui oleh pihak perusahaan maupun kandidat karyawan.
3. Kinerja karyawan dalam perusahaan.
4. Biaya hidup dalam memenuhi kebutuhan sehari – hari sesuai dengan upah di daerah karyawan bekerja.
5. Posisi karyawan dan pengalaman kerja karyawan dalam perusahaan, semakin tinggi jabatan maka kompensasi akan semakin besar pula. (Hasibuan, 2018)

2.2.3 Bentuk Kompensasi

Bentuk kompensasi dibagi menjadi dua yakni kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung ialah dapat berupa upah, gaji, dan insentif. Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan secara periodik. Upah adalah balasan yang diberikan perusahaan selama sehari bekerja, sedangkan insentif adalah pemberian imbalan kepada karyawan yang memberikan prestasi diluar *jobdesc* nya. Kompensasi tidak langsung ialah balasan yang diberikan bukan berupa uang melainkan manfaat seperti tunjungan dan asuransi. (Mangkunegara, 2017)

2.2.4 Indikator Kompensasi

Adapun indikator kompensasi :

1. Upah dan gaji, merupakan imbalan jasa yang dibayar secara periodik tertentu.
2. Insentif adalah tambahan balasan jasa diluar biaya upah atau gaji.
3. Tunjangan adalah berupa asuransi yang ditanggung perusahaan.
4. Fasilitas ialah hal – hal yang dinikmati karyawan seperti mobil perusahaan, dll. (Simamora, 2017)

2.3 Jenjang Karir

Jenjang karir atau pengembangan karir ialah tindakan seseorang karyawan yang bekerja di suatu perusahaan dimana ia menduduki suatu posisi dalam perusahaan tersebut di masa yang akan datang, yang disusun atau direncanakan oleh manajer SDM dilihat dari hasil evaluasi kerja (Kadarisman, 2017) sedangkan pengembang karir ialah kemampuan seorang yang bekerja dalam perusahaan untuk memenuhi beban dari pelanggan. (Fahmi, 2016). Dapat disimpulkan bahwa jenjang karir ialah perencanaan yang dibuat oleh perusahaan mengenai posisi seorang karyawan dalam perusahaan tersebut dari hasil evaluasi kinerjanya.

2.3.1 Tujuan Jenjang Karir

Adapun tujuan jenjang karir yakni :

1. Membantu karyawan dan perusahaan mencapai tujuan.
2. Membuat kesehjateraan pada karyawan.
3. Membuat karyawan mengetahui potensi mereka.
4. Mempererat hubungan antara karyawan dan Perusahaan.
5. Membantu kegiatan operasional perusahaan (Siagian, 2018)

2.3.2 Tahapan Jenjang Karir

1. Tahap awal, pada tahap ini biasaya perusahaan melakukan penekanan di tahun awal karyawan bekerja dengan melakukan penilaian mandiri agar karyawan tersebut berpartisipasi untuk dalam kegiatan perusahaan.

2. Tahap pertengahan, pada tahap ini seorang karywan akan mengalami perubahan karir karena ia akan mengevaluasi ulang capaiannya agar sesuai dengan tujuan karirnya.
3. Tahapan akhir, pada tahap ini seorang karyawan akan berusaha terus produktif dalam bekerja agar dapat mendapatkan kenaikan jabatan dan dapat melakukan perencanaan keuangan untuk masa depannya.

2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Jenjang Karir

1. Pimpinan harus memperlakukan karyawan dengan adil dengan mengevaluasi kinerja karyawan untuk promosi jabatan.
2. Adanya gambaran rencana promosi jabatan dari pimpinan.
3. Ada informasi dari personalia mengenai peluang untuk dipromosikan.
4. Melakukan kinerjanya dengan sungguh – sungguh karena berminat untuk dipromosikan jabatannya. (Siagian, 2018)

2.3.4 Indikator Jenjang Karir

1. Kebijakan organisasi, sebagai penentu ada tidaknya pengembangan karir di perusahaan tersebut.
2. Prestasi kerja, karyawan yang prestasi kerjanya tinggi maka akan dilirik oleh pimpinan untuk dipromosikan jabatannya.
3. Latar belakang pendidikan, karyawan yang memiliki latar pendidikan yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam peluang untuk promosi jabatan.
4. Pelatihan, adalah salah satu fasilitas yang diperoleh karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya
5. Pengalaman kerja, acuan penting sebagai bukti kerja untuk perusahaan. (Sihotang, 2015)

2.4 Motivasi Kerja

Motivasi adalah keadaan manusia dia mendapatkan dorongan untuk menyalurkan tindakannya untuk memberi kepuasan dalam dirinya dapat berwujud

fisik atau sosial. (Siswanto, 2017) sedangkan motivasi kerja ialah tindakan seorang karyan untuk mengeluarkan kemampuannya kepada perusahaan sebagai bentuk dorongan untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2016). Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ialah tindakan yang berupa dorangan dari diri sendiri untuk melakukan suatu hal seperti apa yang diinginkan.

2.4.1 Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi adalah keadaan manusia dia mendapatkan dorongan untuk menyalurkan tindakannya untuk memberi kepuasan dalam dirinya dapat berwujud fisik atau sosial. (Siswanto, 2017) sedangkan motivasi kerja ialah tindakan seorang karyan untuk mengeluarkan kemampuannya kepada perusahaan sebagai bentuk dorongan untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2016). Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ialah tindakan yang berupa dorangan dari diri sendiri untuk melakukan suatu hal seperti apa yang diinginkan.

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan. (Hasibuan, 2018)

2.4.3 Indikator Motivasi Kerja

1. Kinerja, karyawan termotivasi karena kinerjanya dianggap oleh pimpinan.
2. Penghargaan, karyawan termotivasi karena adanya penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.
3. Tantangan, karyawan termotivasi karena adanya tantangan dalam pekerjaan yang dibebankan oleh pimpinan. (Siswanto, 2017)

2.5 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yakni keluaran yang dirasakan oleh karyawan dalam bentuk positif maupun negatif mengenai hasil kerjanya dengan cara melakukan pendidikan, pelatihan dan termotivasi. (Robbins, 2016). Kepuasan kerja ialah hasil

sikap karyawan terhadap beban kerja seperti hubugan antar karyawan dan imbalan yang diterima (Sutrisno, 2014). Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja ialah imbalan yang didapat dari karyawan untuk perusahaan dapat berupa hal postitif maupun negatif tergantung lingkungan perusahaan dalam bekerja.

2.5.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*) yakni karyawan merasa terpuaskan karena untuk pemenuhan kebutuhannya.
2. Perbedaan (*Discrepancies*) yakni pemenuhan harapan untuk karyawan dengan mengharapkan imbalan sesuai dengan beban kerjanya.
3. Pencapaian nilai (*Value attainment*) yakni hasil pekerjaan untuk kinerja seorang karyawan.
4. Keadilan (*Equity*) yakni bagaimana karyawan diperlakukan adil di tempat kerjanya.

2.5.2 Indikator Kepuasan Kerja

1. Pekerjaan, pekerjaan yang dibebankan keada karyawan apakah memuaskan.
2. Upah, imbalan yang diterima karyawan dari hasil yang ia kerjakan.
3. Promosi, ada kemungkinan kenaikan posisi jabatan.
4. Rekan Kerja, hubungan antara rekan kerja yang baik, (Afandi, 2021)

2.6 Hubungan Antar Variabel

2.6.1 Hubungan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Kompensasi ialah balasan yang diterima oleh seorang pekerja dari perusahaan sebagai balasan atau imbalan baik upah dalam periode tertentu ataupun gaji yang dikelolah oleh bagian personalia. Kompensasi yang diberikan jika diberikan secara adil sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja secara maksimal. (Hasibuan, 2018)

2.6.2 Hubungan Jenjang Karir Terhadap Motivasi Kerja

Jenjang karir atau pengembangan karir ialah tindakan seseorang karyawan yang bekerja di suatu perusahaan dimana ia menduduki suatu posisi dalam perusahaan tersebut di masa yang akan datang dan hubungannya terhadap motivasi kerja yakni jika karyawan melihat ada peluang untuk karirnya yang berkembang seperti kenaikan posisi jabatan maka karyawan akan termotivasi. (Kadarisman, 2017)

2.6.3 Hubungan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Adapun hubungan kompensasi yakni jika karyawan menerima imbalan jasanya sesuai dengan jobdesc yang ia lakukan maka karyawan akan merasa puas terhadap kerjanya sehingga hal ini terjadi untung dan untung bagi karyawan dan perusahaan.

2.6.4 Hubungan Jenjang Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Hubungan antara jenjang karir yakni jika karyawan melihat adanya jenjang karir dalam perusahaan dimana tempat ia bekerja maka karyawan akan memiliki motivasi untuk giat bekerja sehingga menghasilkan kepuasan yang tinggi.

2.6.5 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja ialah tindakan seorang karyawan untuk mengeluarkan kemampuannya kepada perusahaan sebagai bentuk dorongan untuk mencapai tujuan organisasi. Jika seseorang karyawan termotivasi maka ia akan merasa puas dengan apa yang ia kerjakan. (Robbins, 2016)

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu disini melakukan pengambilan pada penelitian sebelumnya terkait variabel-variabel yang akan diteliti. Berikut penelitian terdahulu yang akan di ambil :

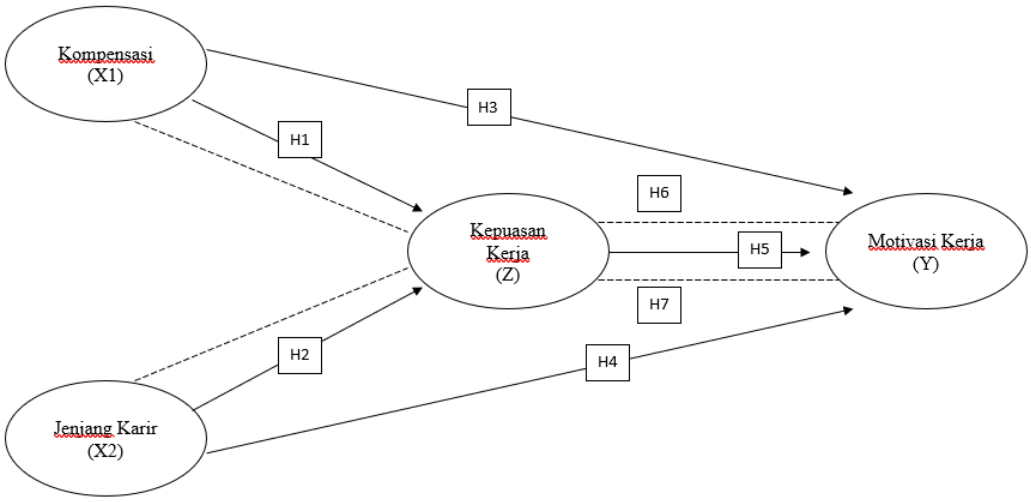
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian	Hasil Penelitian
Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta Di Wilayah Timur Kabupaten Pemalang – Hakim & Muhdi, 2020 - Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial, Vol 29, No.2, Desember 2019, p-ISSN: 1412-3835; e-ISSN: 2541-4569)	Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja
Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK Swasta Di Wilayah Timur Kabupaten Pemalang – Hakim & Muhdi, 2020 - Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial, Vol 29, No.2, Desember 2019, p-ISSN: 1412-3835; e-ISSN: 2541-4569))	Pengaruh kompensasi terhadap motivasi Kerja adalah sebesar 70,06 %
Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan – (Syahputra, 2020) Jurnal Ilmiah Magister Manajemen e-ISSN 2623-2634 Volume 3, Nomor 2, September 2020)	Secara parsial kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening – (Siagian, 2018) Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 1, No. 1, September 2018, 59-70 ISSN 2623-2634)	Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan

Penelitian	Hasil Penelitian
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening –(Siagian, 2018) Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 1, No. 1, September 2018, 59-70 ISSN 2623-2634))	Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Peneliti

2.8 Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber : Peneliti

2.9 Hipotesis

1. H1 : Ada pengaruh antara variabel kompensasi terhadap motivasi kerja di PT. Pelindo Energi Logistik
2. H2 : Ada pengaruh antara variabel jenjang karir terhadap motivasi kerja di PT. Pelindo Energi Logistik
3. H3 : Ada pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT. Pelindo Energi Logistik

4. H4 : Ada pengaruh antara variabel jenjang karir terhadap kepuasan kerja di PT. Pelindo Energi Logistik
5. H5 : Ada pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap motivasi kerja di PT. Pelindo Energi Logistik
6. H6 : Ada pengaruh antara variabel kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap motivasi kerja di PT. Pelindo Energi Logistik
7. H7 : Ada pengaruh antara variabel jenjang karir melalui kepuasan kerja terhadap motivasi kerja di PT. Pelindo Energi Logistik

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan yang dipilih penulis untuk penelitian ini yakni jenis pendekatan kuantitatif. Metode pendekatan kuatitatif yakni berdasarkan kumpulan data yang dibantu menggunakan alat penelitian untuk menguji dugaan sementara dengan hasil data stastitik. (Noor, 2011)

3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Berikut ini jenis-jenis variabel penelitian yang diteliti :

1. Variabel Independen (X)

   Variabel independen atau bebas memiliki arti yakni variabel yang mempengaruhi variabel dependen atau terikat, variabel independen atau bebas pada penelitian ini yakni :

   a. Kompensasi (X1)
   b. Jenjang Karir (X2)

2. Variabel Dependen (Y)

   Variabel dependen atau terikat ialah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas sehingga variabel dependen atau terikat pada penelitian ini yakni Motivasi Kerja (Y).

3. Variabel *Intervening* (Z)

   Variabel *Intervening* adalah variabel yang menjadi perantara atau mediasi hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Z). (Yuliara, 2016).

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran
Kompensasi (X1) – (Simamora, 2017)	Upah dan gaji	1.1 Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya mendapatkan gaji setiap bulannya secara rutin sesuai dengan ketentuan perusahaan
	Insentif	1.2 Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya sering mendapatkan insetif
	Tunjangan	1.3 Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya mendapat tunjangan kesehatan, liburan dll.
	Fasilitas	1.4 Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya dapat menggunakan fasilitas perusahaan seperti mobil kantor dll.
Jenjang Karir (X2) – (Sihotang, 2015)	Kebijakan organisasi	2.1 Terdapat kebijakan dari Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya bahwa ada peluang bagi karyawan untuk kenaikan jabatan
	Prestasi Kerja	2.2 Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya yang prestasi kerjanya meningkat selama bekerja cepat mendapatkan promosi jabatan
	Pengalaman Kerja	2.3 Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya yang telah berpengalaman lebih cepat mendapatkan promosi jabatan
Motivasi Kerja (Y) – (Siswanto, 2017)	Kinerja	1.1 Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya termotivasi sebab kinerjanya diakui oleh pimpinan
	Penghargaan	1.2 Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya termotivasi karena pimpinan

Variabel	Indikator	Ukuran
		memberi penghargaan bagi karyawan yang berprestasi
	Tantangan	1.3 Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya merasa tertantang oleh beban kerjanya sehingga ia termotivasi untuk bekerja secara maksimal
Kepuasan Kerja (Z) – (Afandi, 2021)	Pekerjaan	1.1 Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya merasa puas bekerja di PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya
	Upah	1.2 Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya merasa puas dengan upah yang diberikan
	Promosi	1.3 Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya merasa puas karena adanya perputaran promosi jabatan yang cepat
	Rekan Kerja	1.4 Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya merasa puas bekerja karena hubungan antar karyawan dan pimpinan terjalin baik

Sumber : Para Ahli

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah suatu kelompok yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari yang memiliki karakteristik tertentu. Dalam penelitian ini populasinya adalah 246 karyawan di PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya. Sampel ialah bagian dari jumlah yang dimiliki dari populasi tersebut. Untuk pengukuran banyaknya sampel jika populasi tidak diketahui, pada penelitian ini menggunakan Rumus *Slovin* untuk menentukan sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+(N \times e^2)}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir : e = 0,1 (10%)

$$n = \frac{246}{1+(246 \times 0{,}1^2)} = \frac{246}{3{,}46} = \frac{246}{3{,}46} = 71{,}09$$

Berdasarkan perhitungan rumus di atas dapat diketahui bahwa jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini yakni sebesar 71 karyawan di PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya. Teknik yang diambil pada penelitian ini yakni *random sampling* yang artinya pengambilan jumlah sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi yang telah ditentukan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan penulis dalam skripsi ini, adalah :

1. Observasi

   Observasi ialah metode dengan melakukan pengamatan. Dengan menggunkan metode observasi, penulis melakukan pengamatan secara langsung pada pelanggan PT. Pelindo Energi Logistik.

2. Kuesioner

   Kuesioner ialah kumpulan dari beberapa pertanyaan untuk mengumpulkan informasi yang akan digunakan sebagai bahan penelitian. Angket yang dibuat menggunakan metode skala likert. Skala Likert dirancang dengan skala 5 point dengan range sebagai berikut: Sangat Tidak Setuju (1) – Sangat Setuju (5)

3. Wawancara

   Wawancara ialah kegiatan tanya jawab untuk mendapatkan informasi yang diinginkan dari narasumber.

4. Studi Literatur

   Studi literatur pada penelitian ini yakni melihat literatur yang berasal dari jurnal ilmiah, karya tulis ilmiah, buku, dan internet.

3.5 Teknis Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah *Path Analysis*. Model ini dipilih karena penulis ingin mengetahui adakah pengaruh faktor - faktor yang terdiri dari kompensasi, jenjang karir, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Pelindo Energi Logistik. Pengolahan data dibantu oleh aplikasi SPSS Versi 25. Formula yang didapatkan yakni :

1. **Persamaan Regresi Model I**

   $$\mathbf{Z = c + AX_1 + BX_2 + e}$$

2. **Persamaan Regresi Model II**

   $$\mathbf{Y = c + AX_1 + BX_2 + Z + e}$$

Keterangan :

Z = Kepuasan Kerja di PT. Pelindo Energi Logistik.

Y = Motivasi kerja di PT. Pelindo Energi Logistik.

c = Konstanta

X_1 = Kompensasi

X_2 = Jenjang karir

A,B = Koefisien regresi

e = Faktor pengganggu di luar model

3.6 Uji Kualitas Data

3.6.1 Uji Validiitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat validitas angket yang digunakan untuk mengumpulkan data. Uji validitas diperoleh dengan melihat taraf signifikansi 0,05. Tiap butir pertanyaan akan dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel.}$

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur ketika digunakan berulang kali dalam berbagai situasi untuk uji reliabilitas digunakan teknik *Alpha Crobach* dengan ketentuan variabel akan reliabel jika nilai *Alpha Crobach* lebih besar 0,6. (Sugiyono, 2018)

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Model regresi yang bagus harus terdistribusi secara normal atau mendekatinya. Dengan melihat histogram yang dapat dilihat dari grafik *normal probability plot* jika distribusi data adalah normal maka garis akan mengikuti garis diagonal pada grafik.

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Sebuah penelitian dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi;

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk menguji terjadinya perbedaan varian dari nilai residual pada suatu periode pengamatan ke periode pengamatan lainnya. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan uji heteroskedastisitas dengan melihat pola gambar *Scattelplots.* Adapun pedoman yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas. Data dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas jika :

1. Titik data penyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
2. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau dibawah.
3. Penyebaran titik-titik tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. (Riduwan, 2015).

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dengan cara membandingkan nilai yang muncul pada tabel *output* ANOVA yakni jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai Sig. < 0,05 maka Ha diterima begitu sebaliknya.

3.8.2 Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji hubungan antara variabel bebas dan terikat secara parsial atau satu persatu. Dengan cara melihat perbandingan pada tabel *coefficient* pada *output* SPSS jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai Sig. < 0,05 maka Ha diterima dan sebaliknya.

3.9 Uji Pengaruh Mediasi

Uji regresi dengan variabel intervening bertujuan untuk melihat pengaruh tidak langsung antara satu variabel terhadap variabel yang lainnya. Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen. Perhitungan pengaruh secara langsung dan tidak langsung dihitung dari nilai *unstandardized coefficients* regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. (Sugiyono, 2019).

BAB IV
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Pelindo Energi Logistik (PT. PEL) beridir pada tahun 2014 sebagai perusahan penopang untu PELINDO Group. PT. PEL sendiri ialah anak perusahaan dari PT Pelindo Marine Service (PMS) yang merupakan bagian dari PT. Pelabuhan Indonesia (PELINDO) Group dan bergerak pada bidang usaha layanan logistik dan pengelolaan energi.

Gambar 4.1 Logo Perusahan PT Pelindo Energi Logistik
Sumber : Pel.co.id, 2021

Lokasi kantor pusat PT Pelindo Energi Logistik ini beralamat di Jalan Perak Timur No. 610, Kec. Pabean Cantikan yang berada di wilayah Tanjung Perak - Surabaya. Kantor pusat PT. PEL ini berada di gedung B lingkup Pelindo Regional III Lantai 2 & lantai 3.

PT Pelindo Energi Logistik telah membangun dan mengoperasikan pelayanan distribusi Bahan Bakar Minyak (BBM) khusus di wilayah pelabuhan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) yang melayani kapal pandu (Pilot *Boat*), kapal tunda (*Tug boat*) dan berbagai alat bongkar muat yang dimiliki oleh berbagai perusahaan dari anak perusahaan maupun cucu perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi

Menjadi penyedia jasa maritim logistik dan ditribusi energi wilayah pelabuhan Indonesia.

Misi

Memberikan layanan distribusi logistik energi yang sesuai standar manajemen mutu yang berorientasi pada kepuasan pelnggan.

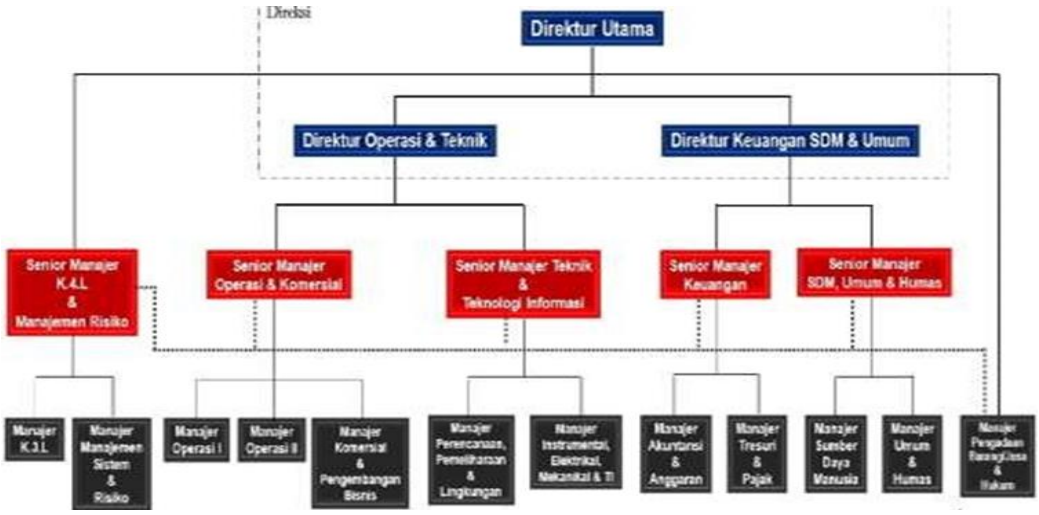
Menciptakan rantai pasokan logistik energi yang efisien.

Mendukung keberlangsungan usaha perusahaan yang berwawasan lingkungan.

Menciptakan SDM yang kompeten dan mendukung kinerja perusahaan.

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Perusahaan atau organisasi adalah sekumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Perencanaan akan berjalan dengan lancar jika tugas dan tanggung jawab untuk masing-masing bagian dipecah dengan jelas dan tepat. Struktur organisasi atau perusahaan Supplier Victory Toys adalah sebagai berikut :



Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT Pelindo Energi Logistik
Sumber Data: Divisi Sumber Daya Manusia – Kantor PT. PEL

4.1.4 Tugas dan Tanggung Jawab

1. Direktur Utama

   Bertugas dalam mengkoordinir dan menyetujui seluruh kegiatan dan memberikan motivasi terhadap bawahannya. Serta melakukan pembinaan dalam pelaksanaan kerja.

2. Direktur Operasi dan Teknik

   Bertugas dalam memegang anggaran dasar perusahaan seperti pemegang saham dan pembinaan dalam kegiatan operasional, komersil, pengembangan dan teknologi.

3. Direktur Keuangan, SDM dan Umum

   Bertugas dalam merencanakan dan melakukan pembinaan dalam kegitan seperti pengolaan keuangan, SDM dan tata keusahaan.

4.2 Distribusi Responden

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Banyak	Persen
Laki-Laki	43	61%
Perempuan	28	39%

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Banyak	Persen
25 - 35 Tahun	39	55%
35 Tahun Ke Atas	32	45%

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Usia	Banyak	Persen
SMA	25	35%
S1	35	49%
S2	11	16%

Sumber : Data Diolah Penulis, 2024

Jumlah responden pada penelitian ini yakni sebanyak 71 karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya. Berdasarkan jenis kelamin laki – laki terdapat 43 karyawan dengan persentase 61%, sedangkan berjenis perempuan sebanyak 28 karyawan dengan persentase 39%. Berdasarkan usia yakni 25 – 35 tahun sebanyak 39 karyawan dengan persentase 55%, sedangkan 35 tahun ke atas sebanyak 32 karyawan dengan persentase 45%. Berdasarkan pendidikan terakhir yakni SMA sebanyak 25 karyawan dengan persentase 35%, S1 sebanyak 35 karyawan dengan persentase 49%, dan S2 sebanyak 11 karyawan dengan persentase 16%.

$C = \frac{range}{K}$

Keterangan :

C = interval

Range = selisih atas dengan bawah

K = Banyaknya kelas

Maka interval kelas pada penelitian ini adalah :

$C = \frac{range}{K} = \frac{5-1}{5} = 0{,}80$

Dengan demikian intervalnya sebesar 0,80. Maka dapat digambarkan sebagai berikut :

Tabel 4.4 Skala Interval

Skala Data	Kelas	Kategori
1	1,00 – 1,80	Sangat Buruk
2	1,81 – 2,61	Buruk
3	2,62 – 3,42	Cukup
4	3,43 – 4,23	Baik
5	4,24 – 5,00	Sangat Baik

Sumber : Data Diolah, 2024

Tabel 4.5 Tabulasi Data Responden Variabel Kompensasi

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
5	3	4	5	17
4	5	4	3	16
3	3	3	4	13
5	4	4	4	17
5	4	5	5	19
3	4	3	4	14
3	3	3	5	14
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
3	4	4	4	15
2	3	3	3	11
4	4	5	5	18
2	4	5	4	15
4	4	4	4	16
3	4	4	5	16
4	4	4	3	15
3	3	3	2	11
3	3	4	4	14
3	3	3	3	12
5	4	4	4	17
4	3	3	3	13
4	4	4	3	15
3	4	4	4	15
3	3	3	4	13
5	3	4	3	15
4	4	4	4	16
5	4	4	4	17
3	3	3	4	13

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
3	3	3	3	12
5	4	3	4	16
5	4	4	5	18
5	4	4	4	17
1	4	4	3	12
2	2	2	4	10
3	3	3	3	12
5	4	3	3	15
3	4	4	4	15
4	3	2	2	11
5	5	4	4	18
4	3	3	3	13
4	4	4	4	16
3	4	4	3	14
4	4	4	5	17
3	4	4	4	15
4	4	4	4	16
2	3	3	5	13
5	4	5	4	18
4	4	3	3	14
4	3	3	4	14
3	3	3	3	12
2	3	3	3	11
5	5	4	4	18
5	3	3	3	14
3	3	3	3	12
4	4	4	4	16
2	3	3	3	11
3	3	2	3	11

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
2	2	3	3	10
3	3	3	3	12
5	2	2	3	12
2	3	3	3	11
3	2	3	5	13
2	3	3	4	12
2	2	2	3	9
3	3	3	3	12
2	3	3	3	11
4	5	5	4	18
2	3	3	3	11
4	3	4	4	15
3	3	3	2	11
3	2	2	3	10

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 4.6 Tabulasi Data Responden Variabel Jenjang Karir

X2.1	X2.2	X2.3	X2
5	4	5	14
4	5	4	13
5	5	5	15
4	4	5	13
5	4	4	13
4	3	4	11
5	4	5	14
3	3	3	9
4	2	4	10
4	4	5	13

X2.1	X2.2	X2.3	X2
4	3	5	12
5	5	5	15
5	4	5	14
5	4	5	14
5	4	5	14
3	4	4	11
3	3	3	9
4	4	4	12
4	4	4	12
5	3	4	12
4	4	4	12
3	5	5	13
3	4	4	11
5	5	3	13
5	2	5	12
5	5	5	15
4	4	4	12
5	4	4	13
4	4	5	13
4	4	4	12
5	5	4	14
4	5	4	13
3	3	4	10
1	4	2	7

X2.1	X2.2	X2.3	X2
3	3	3	9
3	4	4	11
5	4	5	14
3	5	5	13
5	4	5	14
3	3	3	9
5	5	4	14
5	3	3	11
4	5	5	14
5	5	5	15
5	5	5	15
5	2	3	10
5	5	5	15
4	3	3	10
4	4	4	12
3	3	3	9
5	5	5	15
5	5	5	15
5	5	5	15
3	3	3	9
4	4	5	13
3	3	3	9
5	3	3	11
4	4	4	12

X2.1	X2.2	X2.3	X2
3	3	3	9
5	4	3	12
4	4	4	12
3	4	5	12
4	4	4	12
4	3	3	10
4	5	5	14
3	2	3	8
5	4	5	14
3	3	3	9
5	5	5	15
3	3	4	10
2	2	2	6

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 4.7 Tabulasi Data Responden Variabel Motivasi Kerja

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y
4	5	4	13
5	5	4	14
4	3	3	10
3	3	3	9
4	4	5	13
2	3	2	7
4	3	3	10
2	2	2	6
4	3	3	10
4	4	4	12
4	1	1	6

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y
4	3	2	9
5	5	5	15
5	4	4	13
5	5	5	15
4	4	4	12
2	2	3	7
4	3	3	10
4	3	3	10
4	3	3	10
3	3	4	10
3	2	2	7
3	3	3	9
2	2	3	7
3	3	5	11
4	2	3	9
4	4	4	12
3	4	2	9
4	4	4	12
4	5	3	12
4	4	4	12
4	4	5	13
4	3	3	10
4	3	3	10
2	3	2	7
3	5	4	12
2	5	3	10
2	3	1	6
4	4	4	12
4	4	3	11

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y
3	3	3	9
2	3	1	6
3	3	4	10
4	4	4	12
3	3	3	9
3	3	4	10
5	5	5	15
4	3	3	10
4	3	4	11
3	3	2	8
4	1	1	6
5	5	5	15
1	1	1	3
5	5	5	15
4	4	4	12
2	2	2	6
3	3	3	9
4	3	3	10
3	3	3	9
3	3	2	8
3	3	3	9
2	3	3	8
4	2	2	8
2	2	2	6
3	2	2	7
4	4	4	12
4	2	2	8
1	2	2	5
3	4	3	10

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y
2	3	4	9
2	2	3	7

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 4.8 Tabulasi Data Responden Variabel Kepuasan Kerja

Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z
5	5	5	4	19
4	4	3	4	15
4	4	4	4	16
5	4	4	5	18
5	5	5	5	20
4	4	4	5	17
4	4	5	4	17
5	4	3	4	16
3	3	3	3	12
3	4	4	4	15
3	3	3	4	13
4	5	5	5	19
4	4	4	5	17
4	4	4	4	16
5	5	5	4	19
4	4	3	3	14
3	3	2	4	12
4	4	4	3	15
4	4	3	3	14
4	4	4	4	16
3	2	3	3	11
3	4	3	3	13
4	4	4	4	16
4	3	4	4	15

Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z
3	3	3	3	12
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	3	15
4	3	3	4	14
4	4	4	4	16
5	4	5	5	19
4	4	4	3	15
2	3	3	3	11
3	4	4	3	14
4	3	3	4	14
4	5	3	3	15
5	5	4	5	19
2	3	2	1	8
4	4	4	4	16
3	3	3	3	12
4	5	4	4	17
3	3	3	2	11
4	5	5	4	18
4	4	4	4	16
5	4	4	5	18
5	5	5	3	18
3	4	4	4	15
3	3	3	4	13
4	3	4	3	14
3	3	3	3	12
4	4	3	4	15
4	4	4	4	16
4	4	3	5	16

Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z
3	4	3	4	14
3	3	4	3	13
3	3	3	3	12
4	3	3	3	13
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
5	4	3	4	16
3	3	3	3	12
3	4	5	3	15
3	3	4	3	13
2	2	3	3	10
5	3	3	4	15
3	4	3	4	14
4	5	4	5	18
3	3	3	3	12
4	4	4	4	16
4	3	2	4	13
3	3	3	3	12

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Kompensasi

No.	Pertanyaan	Jawaban					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
X1.1	Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya mendapatkan gaji setiap bulannya secara rutin sesuai dengan ketentuan perusahaan	0 0%	0 0%	0 0%	21 30%	50 70%	3,61

No.	Pertanyaan	Jawaban					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
X1.2	Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya sering mendapatkan insetif	0 0%	6 9%	33 47%	28 39%	4 6%	3,42
X1.3	Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya mendapat tunjangan kesehatan, liburan dll.	0 0%	5 7%	6 9%	27 38%	33 47%	3,46
X1.4	Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya dapat menggunakan fasilitas perusahaan seperti mobil kantor dll.	0 0%	3 4%	31 44%	28 39%	9 13%	3,44
TOTAL MEAN							3,48

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Jenjang Karir

No.	Pertanyaan	Jawaban					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
X2.1	Terdapat kebijakan dari Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya bahwa ada peluang bagi karyawan untuk kenaikan jabatan	1 1%	1 1%	18 26%	22 31%	29 41%	4,08
X2.2	Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya yang prestasi kerjanya meningkat selama bekerja cepat mendapatkan promosi jabatan	0 0%	5 7%	18 25%	29 41%	19 27%	3,87

No.	Pertanyaan	Jawaban					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
X2.3	Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya yang telah berpengalaman lebih cepat mendapatkan promosi jabatan	0 0%	2 3%	17 24%	23 32%	29 41%	4,11
TOTAL MEAN							4,02

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Motivasi Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
Y1.1	Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya termotivasi sebab kinerjanya diakui oleh pimpinan	2 3%	13 18%	18 25%	31 44%	7 10%	3,39
Y1.2	Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya termotivasi karena pimpinan memberi penghargaan bagi karyawan yang berprestasi	3 4%	12 17%	31 44%	15 21%	10 14%	3,24
Y1.3	Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya merasa tertantang oleh beban kerjanya sehingga ia termotivasi untuk bekerja secara maksimal	5 7%	14 20%	26 37%	28 25%	8 11%	3,14
TOTAL MEAN							3,34

Sumber : Data Primer, 2024

Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Kepuasan Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban					Mean
		STS	TS	KS	S	SS	
Z1.1	Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya merasa puas bekerja di PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya	0 0%	3 4%	24 34%	33 46%	11 16%	3,73
Z1.2	Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya merasa puas dengan upah yang diberikan	0 0%	2 3%	25 35%	34 48%	10 14%	3,73
Z1.3	Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya merasa puas karena adanya perputaran promosi jabatan yang cepat	0 0%	3 4%	31 44%	28 39%	9 13%	3,61
Z1.4	Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya merasa puas bekerja karena hubungan antar karyawan dan pimpinan terjalin baik	1 1%	1 1%	27 38%	32 45%	10 14%	3,69
TOTAL MEAN							3,69

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel kompensasi, jenjang karir, dan kepuasan kerja nilai rata – ratanya yakni baik, sedangkan variabel motivasi kerja nilai rata – ratanya cukup.

4.3 Hasil Kualitas Data

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} (n-2) = (71-2) = 69. Menurut tabel r dengan nilai signifikansi 5% maka dapat diperoleh nilai r_{tabel} 0,235.

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas

Item	Rhitung
KOMPENSASI (X1)	
X1.1	0,742
X1.2	0,802
X1.3	0,834
X1.4	0,652
JENJANG KARIR (X2)	
X2.1	0,788
X2.2	0,799
X2.3	0,863
MOTIVASI KERJA (Y)	
Y1.1	0,804
Y1.2	0,877
Y1.3	0,892
KEPUASAN KERJA (Z)	
Z1.1	0,842
Z1.2	0,846
Z1.3	0,783
Z1.4	0,781

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil olah data diketahui bahwa nilai rhitung setiap item > rtabel sehingga semua item dinyatakan valid.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*
Kompensasi (X1)	0,797
Jenjang Karir (X2)	0,833
Motivasi Kerja (Y)	0,849
Kepuasan Kerja (Z)	0,819

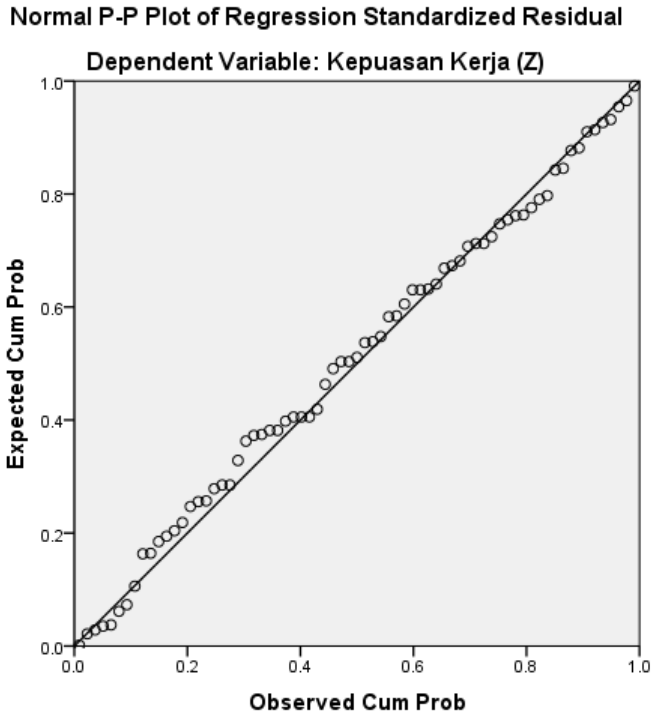
Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha > 0,60 sehingga dinyatakan semua variabel reliabel.

4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

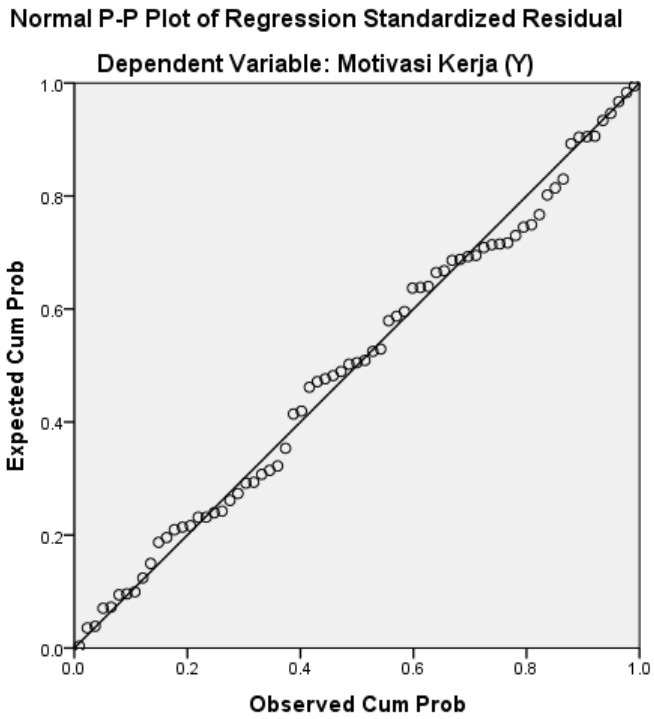
4.4.1 Hasil Uji Normalitas

Persamaan Regresi 1



Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Persamaan 1
Sumber : Data Primer, 2024

Persamaan Regresi 2

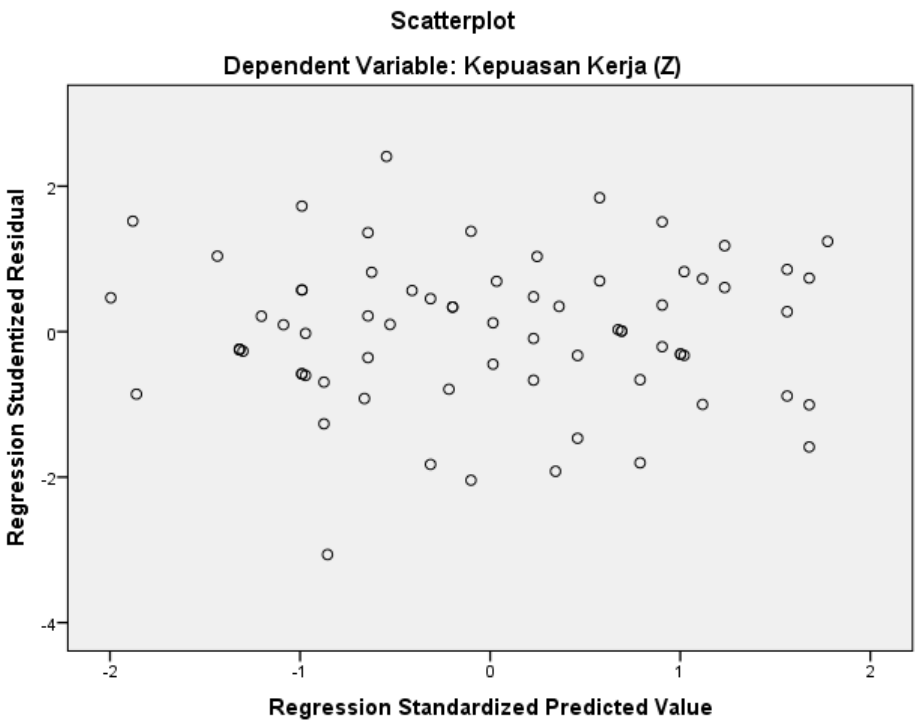


Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas Persamaan 2
Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan grafik di atas dapat diketahui bahwa titik – titik mendekati dan mengikuti garis diagonal sehingga dinyatakan persamaan regresi 1 dan 2 dinyatakan normal.

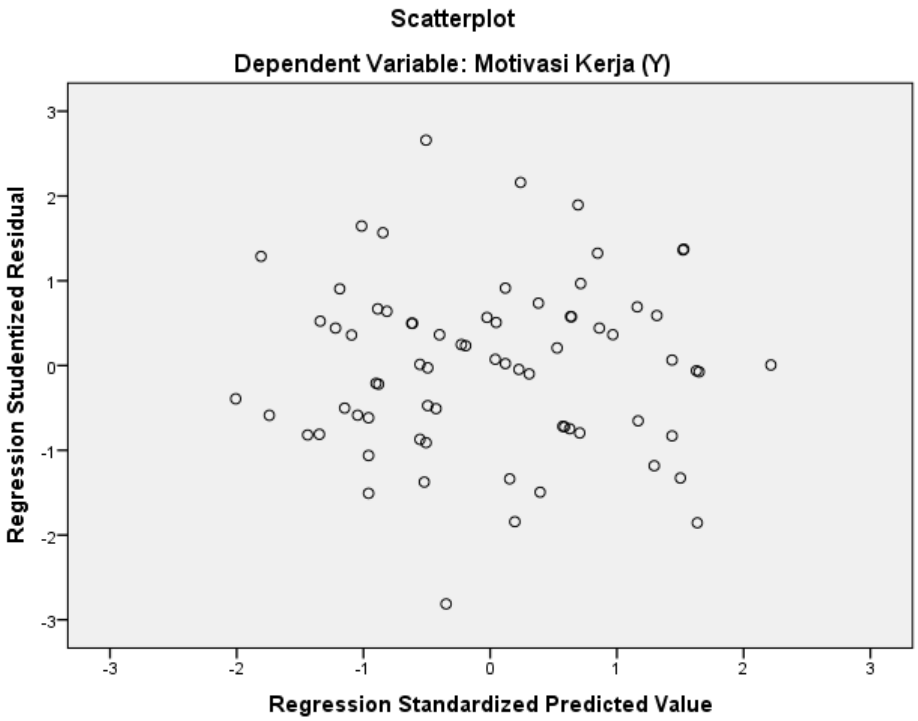
4.4.2 Hasil Uji Heterosedastisitas

Persamaan Regresi 1



Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1
Sumber : Data Primer, 2024

Persamaan Regresi 2



Gambar 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2
Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka nol dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dinyatakan semua persamaan regresi tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

4.4.3 Hasil Uji Multiolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.173	1.317		3.169	.002		
	Kompensasi (X1)	.582	.110	.654	5.300	.000	.599	1.671
	Jenjang Karir (X2)	.205	.125	.452	1.644	.030	.721	2.870

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Gambar 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 1
Sumber : Data Primer, 2024

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.706	1.828		1.480	.144		
	Kompensasi (X1)	.678	.169	.254	4.005	.000	.424	2.361
	Jenjang Karir (X2)	.184	.165	.165	.236	.000	.576	1.737
	Kepuasan Kerja (Z)	.010	.157	.568	.635	.020	.493	2.028

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Gambar 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 2
Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai *tolerance* semua variabel independen memiliki nilai lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

4.5 Hasil Uji Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.173	1.317		3.169	.002		
	Kompensasi (X1)	.582	.110	.654	5.300	.000	.599	1.671
	Jenjang Karir (X2)	.205	.125	.452	1.644	.030	.721	2.870

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Gambar 4.9 Hasil Uji Regresi Persamaan 1
Sumber : Data Primer, 2024

Dari hasil tabel di atas dapat dibuat persamaan regresi 1 yakni :

$$\mathbf{Z = 4{,}173 + 0{,}654X1 + 0{,}452X2 + e}$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat diketahui bahwa nilai konstata sebesar 4,173 sehingga dikatakan bahwa jika variabel kompensasi dan jenjang karir meningkat sebesar nol maka variabel kepuasan kerja meningkat sebesar 4,173. Kompensasi berpengaruh sebesar 0,654 terhadap kepuasan kerja di PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya, sedangkan jenjang karir berpengaruh sebesar 0,452 terhadap kepuasan kerja di PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712[a]	.507	.492	1.772

a. Predictors: (Constant), Jenjang Karir (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Gambar 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan 1
Sumber : Data Primer, 2024

Hasil di atas dapat diketahui bahwa variabel kompensasi dan jenjang karir berpengaruh sebesar 49,2% terhadap kepuasan kerja di PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya dan 100% - 49,2% = 50,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	219.440	2	109.720	34.948	.000[b]
	Residual	213.490	68	3.140		
	Total	432.930	70			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

b. Predictors: (Constant), Jenjang Karir (X2), Kompensasi (X1)

Gambar 4.11 Hasil Uji F Persamaan 1
Sumber : Data Primer, 2024

Cara menghitung F_{tabel} k : (n-k).

Keterangan :

n = jumlah responden

k = variabel independent

F_{tabel} k : (n-k) = 71 – 2 = 69 (3,15)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Fhitung > dari Ftabel sehingga dapat dikatakan bahwa variabel jenjang karir dan kompensasi

berpengaruh secara bersama – sama terhadap kepuasan kerja di PT. Pelindo Energi Logistik.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.706	1.828		1.480	.144		
	Kompensasi (X1)	.678	.169	.254	4.005	.000	.424	2.361
	Jenjang Karir (X2)	.184	.165	.165	.236	.000	.576	1.737
	Kepuasan Kerja (Z)	.010	.157	.568	.635	.020	.493	2.028

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Gambar 4.12 Hasil Uji Regresi Persamaan 2
Sumber : Data Primer, 2024

Dari hasil output di atas dapat dibuat persamaan :

$$\mathbf{Y = 2{,}706 + 0{,}254X1 + 0{,}165X2 + 0{,}568Z + e}$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat diketahui bahwa nilai konstata sebesar 2,706 sehingga dikatakan bahwa jika variabel kepuasan kerja, kompensasi dan jenjang karir meningkat sebesar nol maka variabel motivasi kerja meningkat sebesar 2,706. kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja di PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya sebesar 0,254, jenjang karir berpengaruh terhadap motivasi kerja di PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya sebesar 0,165, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja di PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya sebesar 0,568.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.542[a]	.294	.263	2.296

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Z), Jenjang Karir (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Gambar 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan 2
Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui bahwa variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan jenjang karir berpengaruh sebesar 26,3% terhadap motivasi kerja di PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya dan 100% - 26,3% = 73,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147.229	3	49.076	9.310	.000[b]
	Residual	353.165	67	5.271		
	Total	500.394	70			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Z), Jenjang Karir (X2), Kompensasi (X1)

Gambar 4.14 Hasil Uji F Persamaan 2
Sumber : Data Primer, 2024

Cara menghitung F_{tabel} k : (n-k).

Keterangan :

n = jumlah responden

k = variabel independent

F_{tabel} k : (n-k) = 71 – 3 = 68 (3,15)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Fhitung > dari Ftabel sehingga dapat dikatakan bahwa variabel jenjang karir, kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh secara bersama – sama terhadap kepuasan kerja di PT. Pelindo Energi Logistik.

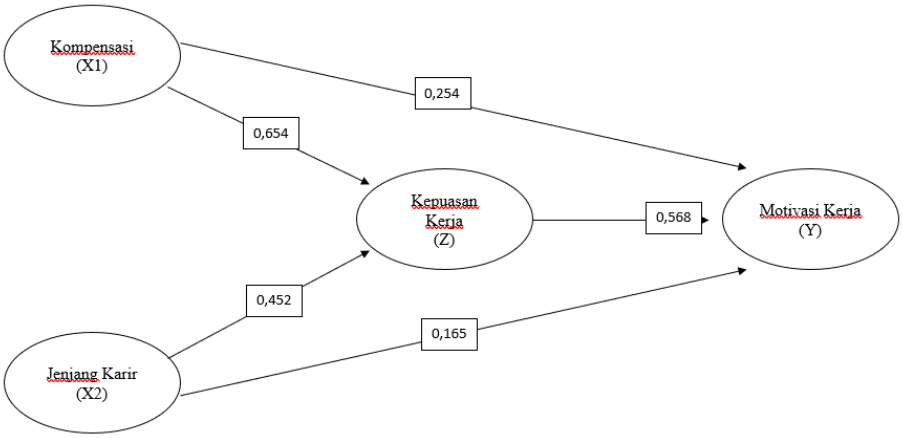
4.6 Hasil Uji Hipotesis

1. Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa nilai Sig. variabel kompensasi yakni 0,00 < 0,05 sehingga **H1 diterima.**
2. Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa nilai Sig. variabel kompensasi yakni 0,03 < 0,05 sehingga **H2 diterima.**
3. Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa nilai Sig. variabel kompensasi yakni 0,00 < 0,05 sehingga **H3 diterima.**

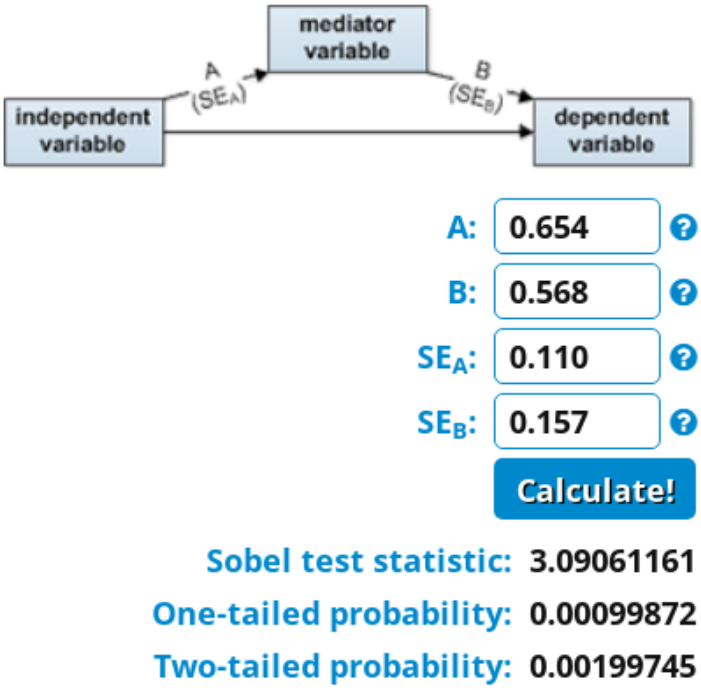
4. Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa nilai Sig. variabel kompensasi yakni 0,00 < 0,05 sehingga **H4 diterima.**
5. Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa nilai Sig. variabel kompensasi yakni 0,02 < 0,05 sehingga **H5 diterima.**

4.7 Hasil Uji Analisis Jalur

Berdasarkan gambar tabel 4.12 dan tabel 4.13 nilai koefisien halur pada nilai *standardized coeddicient*, yakni :

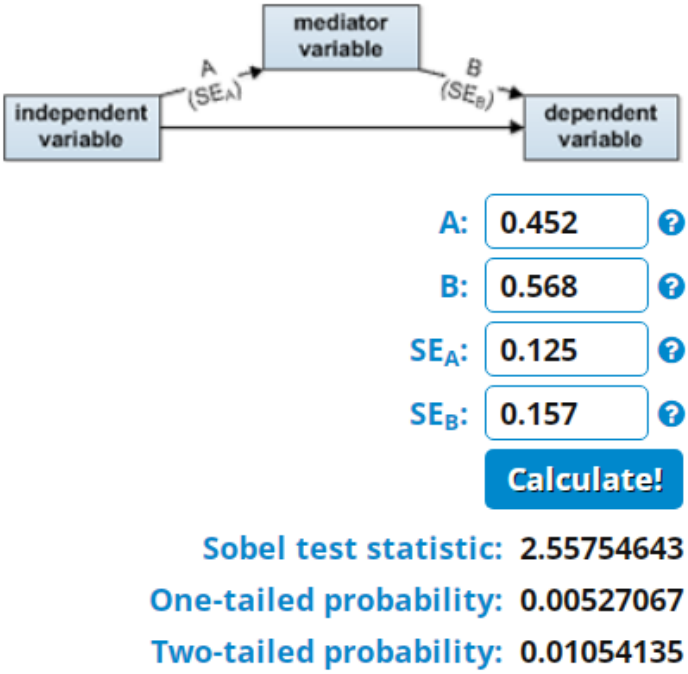


Gambar 4.15 Hasil Uji Analisis Jalur
Sumber : Data Primer, 2024



Gambar 4.16 Hasil Uji Sobel Hipotesis Keenam
Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan gambar analisis jalur di atas dapat diketahui pengaruh langsung variabel kompensasi (X1) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 0,254, sedangkan pengaruh tidak langsung variabel kompensasi (X1) melalui kepuasan kerja (Z) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar (0,654 x 0,568 = 0,371. Diperkuat oleh hasil uji sobel dengan hasil one-tailed probability sebesar 0,00 < 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung < pengaruh tidak langsung sehingga **H6 diterima**.



Gambar 4.17 Hasil Uji Sobel Hipotesis Ketujuh
Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan gambar analisis jalur di atas dapat diketahui pengaruh langsung variabel jenjang karir (X2) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 0,165, sedangkan pengaruh tidak langsung variabel jenjang karir (X2) melalui kepuasan kerja (Z) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar (0,452 x 0,568 = 0,257. Diperkuat oleh hasil uji sobel dengan hasil one-tailed probability sebesar 0,00 < 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung < pengaruh tidak langsung sehingga **H7 diterima**.

4.8 Pembahasan

4.8.1 Hubungan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai Sig. sebesar 0,00 < 0,05 sehingga H1 diterima dan nilai koefisien sebesar 0,254. Maka kompensasi berpengaruh sebesar 0,254 terhadap motivasi kerja di PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2021) yang mengatakan Kompensasi berpengaruh secara positif

dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru. Karyawan yang diberi kompensasi sesuai dengan kinerja yang ia berikan kepada perusahaan, maka perusahaan akan mendapatkan kinerja secara maksimal dari karyawan baik meningkatkan kualitas kerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, pemberian kompensasi akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga diperlukan pemberian kompensasi secara adil sesama karyawan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai maka prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

4.8.2 Hubungan Jenjang Karir Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai Sig. sebesar 0,00 < 0,05 sehingga H2 diterima dan nilai koefisien sebesar 0,165. Maka jenjang karir berpengaruh sebesar 0,165 terhadap motivasi kerja di PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Imbrani (2020) Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Kasus di CV. Sailan Industries Bandung) berpengaruh signifikan. Adanya jenjang karir yang berputar cepat dalam suatu perusahaan merupakan hal penting yang dipertimbangkan oleh karyawan, karena digunakan sebagai promosi kenaikan jabatan. Jika ada peluang pengembangan karir dalam perusahaan maka karyawan akan termotivasi meningkatkan kinerjanya.

4.8.3 Hubungan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai Sig. sebesar 0,00 < 0,05 sehingga H3 diterima dan nilai koefisien sebesar 0,654. Maka kompensasi berpengaruh sebesar 0,654 terhadap kepuasan kerja di PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardani (2019) ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan pada pegawai dinas pendidikan pemuda dan olahraga kabupaten Lombok Barat. Salah satu pengaruh kuat dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan ialah pemberian kompensasi secara adil. Dengan diberikan secara rutin sesuai ketentuan saat kontrak kerja atau adanya pemberian kompensasi secara tidak langsung seperti cuti.

4.8.4 Hubungan Kualitas Produk Terhadap Loyalitas Pelanggan

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai Sig. sebesar 0,00 < 0,05 sehingga H4 diterima dan nilai koefisien sebesar 0,452. Maka jenjang karir berpengaruh sebesar 0,452 terhadap kepuasan kerja di PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Diawati (2015) ada pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Cirebon. Peningkatan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan yakni dengan cara perusahaan memberikan informasi mengenai adanya peluang di dalam perusahaan tersebut tentang adanya jenjang karir sehingga karyawan akan bersemangat dalam bekerja.

4.8.5 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai Sig. sebesar 0,00 < 0,05 sehingga H5 diterima dan nilai koefisien sebesar 0,568. Maka jenjang karir berpengaruh sebesar 0,568 terhadap kepuasan kerja di PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mappamiring (2020) ada pengaruh siginifikan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telelekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Pusat Makassar. Seorang karyawan yang termotivasi kinerja bisa disebabkan oleh beberapa hal seperti pemberian kompensasi yang adil, adanya pengembangan karir dan lingkungan yang nyaman sehingga ia akan merasa puas.

4.8.6 Hubungan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa pengaruh langsung variabel kompensasi (X1) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 0,254, sedangkan pengaruh tidak langsung variabel kompensasi (X1) melalui kepuasan kerja (Z) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar (0,654 x 0,568 = 0,371. Diperkuat oleh hasil uji sobel dengan hasil one-tailed probability sebesar 0,00 < 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung < pengaruh tidak langsung sehingga H6 diterima.

4.8.7 Hubungan Jenjang Karir Terhadap Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa) sebesar 0,165, sedangkan pengaruh tidak langsung variabel jenjang karir (X2) melalui kepuasan kerja (Z) terhadap motivasi kerja (Y) sebesar (0,452 x 0,568 = 0,257. Diperkuat oleh hasil uji sobel dengan hasil one-tailed probability sebesar 0,00 < 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung < pengaruh tidak langsung sehingga H7 diterima.

BAB V
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penulis dapat menyimpulkan bahwa :

1. Ada pengaruh antara variabel kompensasi terhadap motivasi kerja di PT. Pelindo Energi Logistik.
2. Ada pengaruh antara variabel jenjang karir terhadap motivasi kerja di PT. Pelindo Energi Logistik.
3. Ada pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja di PT. Pelindo Energi Logistik.
4. Ada pengaruh antara variabel jenjang karir terhadap kepuasan kerja di PT. Pelindo Energi Logistik.
5. Ada pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Pelindo Energi Logistik.
6. Ada pengaruh antara variabel kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap motivasi kerja di PT. Pelindo Energi Logistik.
7. Ada pengaruh antara variabel jenjang karir melalui kepuasan kerja terhadap motivasi kerja di PT. Pelindo Energi Logistik.

5.2 Saran

Adapun saran yang diberikan oleh peneliti yakni :

1. Pimpinan perusahaan PT. Pelindo Energi Logistik perlu memberikan informasi kepada karyawan mengenai adanya jenjang karir didalam perusahaan tersebut sehingga karyawan akan termotivasi.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan menggunakan variabel lain diluar penelitian ini seperti beban kerja, kemampuan, pelatihan dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Hanggraeni, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas. Ekonomi Universitas indonesia.

Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.

Kadarisman. (2021). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Raja Grafindo (ed.)).

Lestari. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi Di Kota Makassar. P-ISSN: 1907-8439, E-ISSN: 2614-1345 UMKT Vol.13 No. 2 2019

Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rosda.

Noor, J. (2021). *Metodologi Penelitian. Jakarta: Kencana*. 1–23.

Riduwan. (2020). *Dasar-Dasar Statistika*. Alpabeta.

Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo.

Robbins. (2019). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

Sabilalo. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. SEIKO : Journal of Management & Business ISSN : 2598-831X (Print) and ISSN : 2598-8301

Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.

Siagian. (2021). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Sinar Agung. AGORA Vol. 5, No. 3.

Sihotang. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Pradnya Paramitha.

Simamora, H. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia.

Siswanto. (2021). *Pengantar Manajemen*. PT. Bumi Aksara.

Sofyandi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.

Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. R&D Aplhabeta.

Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Widyawati, Nur. M. (2019). Keterampilan Operator dan Kehandalan Alat Rubber Tyre Gantry (RTG) Terhadap Produktivitas Kerja. Jurnal Baruna Horizon Vol. 1 2018

Yuliara, I. M. (2019). Regresi linier berganda. *Journal Article*, 1–6. http://www.mendeley.com/research/regresi-linier-berganda-1/

Yuloniar. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional V Sulawesi Di Kota Makassar

LAMPIRAN - LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Formulir Permohonan Penulisan Skripsi

SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN

STIAMAK BARUNAWATI

Jl. Perak Barat 173 Surabaya
Website : www.stiamak.ac.id

Telp. (031) 3291096
E-mail : info@stiamak.ac.id

FORMULIR PERMOHONAN PENULISAN SKRIPSI
Tahun Akademik : 2023/2024

Permohonan penyusunan SKRIPSI dan Dosen Pembimbing bagi mahasiswa:

Nama : AHMAD DELIYA FERDIANSYAH
NIM : 20111025
Program Studi : ADMINISTRASI BISNIS
Alamat : Boro RT 004 RW 002 Tanggulangin Sidoarjo
Telp : 085646365461

Judul SKRIPSI :

1. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja karyawan di PT. Pelindo Energi Logistik dengan kepuasan kerja sebagai variabel Intervening.
2. .....
3. .....
4. .....

Dapat disetujui dengan dosen pembimbing : Dr. GUGUS WIJONARKO, MM

Menyetujui,
Kaprodi

JULI PRASTYORINI, S.Sos, MM
NIDN: 0708067104

Surabaya, 25 Juli 2024
Mahasiswa yang bersangkutan
Pemohon,

AHMAD DELIYA FERDIANSYAH
NIM : 20111025

Dipindai dengan CamScanner

Lampiran 2 Lembar Bimbingan Skripsi

SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN
STIAMAK BARUNAWATI
Jl. Perak Barat 173 Surabaya
Website : www.stiamak.ac.id
Telp. (031) 3291096
E-mail : info@stiamak.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI
TAHUN 20.....

Nama : AHMAD DELIYA FERDIANSYAH
NIM : 20111025
Tempat Penelitian : PT. Pelindo Energi Logistik
Judul : Pengaruh kompensasi dan jenjang karir terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Pelindo Energi Logistik dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening
Pembimbing : Dr. GUGUS WIJONARKO, MM

No.	Hari/ Tanggal	Bimbingan	Paraf
1	Rabu, 24 April 2024	Bimbingan Judul Skripsi	
2.	Jumat, 31 Mei 2024	Bimbingan bab 1 - 3	
3	Senin, 03 Juni 2024	Bimbingan Skripsi bab 1 - 3	
4.	Rabu, 17 Juli 2024	Bimbingan Skripsi bab 4 - 5	
5.	Kamis, 25 Juli 2024	Bimbingan akhir bab 1 - 5 dan penyusunan Jurnal.	

Mengetahui,
Kaprodi Ilmu Administrasi Bisnis

JULI PRASTYORINI, S.Sos, MM

Surabaya, 25 Juli 2024
Mahasiswa

Ahmad Deliya Ferdiansyah
NIM : 20111025

Dipindai dengan CamScanner

Lampiran 3 Kuesioner

A. KOMPENSASI (X1)

PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.1 Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya mendapatkan gaji setiap bulannya secara rutin sesuai dengan ketentuan perusahaan					
1.2 Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya sering mendapatkan insetif					
1.3 Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya mendapat tunjangan kesehatan, liburan dll.					
1.4 Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya dapat menggunakan fasilitas perusahaan seperti mobil kantor dll.					

B. JENJANG KARIR (X2)

PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
2.1 Terdapat kebijakan dari Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya bahwa ada peluang bagi karyawan untuk kenaikan jabatan					
2.2 Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya yang prestasi kerjanya meningkat selama bekerja cepat mendapatkan promosi jabatan					
2.3 Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya yang telah berpengalaman lebih cepat mendapatkan promosi jabatan					

C. **MOTIVASI KERJA (Y)**

PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.1 Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya termotivasi sebab kinerjanya diakui oleh pimpinan					
1.2 Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya termotivasi karena pimpinan memberi penghargaan bagi karyawan yang berprestasi					
1.3 Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya merasa tertantang oleh beban kerjanya sehingga ia termotivasi untuk bekerja secara maksimal					

D. **KEPUASAN KERJA (Z)**

PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.1 Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya merasa puas bekerja di PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya					
1.2 Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya merasa puas dengan upah yang diberikan					
1.3 Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya merasa puas karena adanya perputaran promosi jabatan yang cepat					
1.4 Karyawan PT. Pelindo Energi Logistik Surabaya merasa puas bekerja karena hubungan antar karyawan dan pimpinan terjalin baik					

Lampiran 4 Data Tabulasi

```
GET
  FILE='C:\Users\ASUS\Documents\DATA SPSS DELIYA.sav'.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Z
  /METHOD=ENTER X1 X2
  /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
  /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).
```

Regression

Notes

Output Created		06-MAY-2024 08:56:20
Comments		
Input	Data	C:\Users\ASUS\Documents\DATA SPSS DELIYA.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	71
Missing Value	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

Handling	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
	Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Z /METHOD=ENTER X1 X2 /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).
Resources	Processor Time	00:00:02.43
	Elapsed Time	00:00:03.11
	Memory Required	1940 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	904 bytes

[DataSet1] C:\Users\ASUS\Documents\DATA SPSS DELIYA.sav

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Jenjang Karir (X2), Kompensasi (X1)[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

b. All requested variables entered.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712[a]	.507	.492	1.772

a. Predictors: (Constant), Jenjang Karir (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	219.440	2	109.720	34.948	.000[b]
	Residual	213.490	68	3.140		
	Total	432.930	70			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

b. Predictors: (Constant), Jenjang Karir (X2), Kompensasi (X1)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.173	1.317		3.169	.002
	Kompensasi (X1)	.582	.110	.654	5.300	.000
	Jenjang Karir (X2)	.205	.125	.452	1.644	.030

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi (X1)	.599	1.671
	Jenjang Karir (X2)	.721	2.870

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Coefficient Correlations[a]

Model			Jenjang Karir (X2)	Kompensasi (X1)
1	Correlations	Jenjang Karir (X2)	1.000	-.634
		Kompensasi (X1)	-.634	1.000
	Covariances	Jenjang Karir (X2)	.016	-.009
		Kompensasi (X1)	-.009	.012

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Collinearity Diagnostics[a]

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kompensasi (X1)	Jenjang Karir (X2)
1	1	2.972	1.000	.00	.00	.00
	2	.017	13.189	.99	.15	.22
	3	.011	16.168	.00	.85	.78

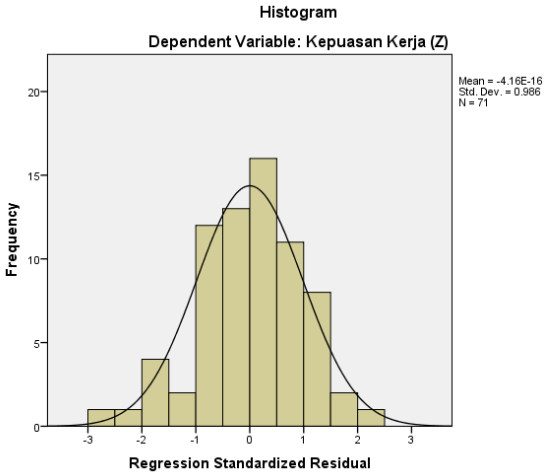
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

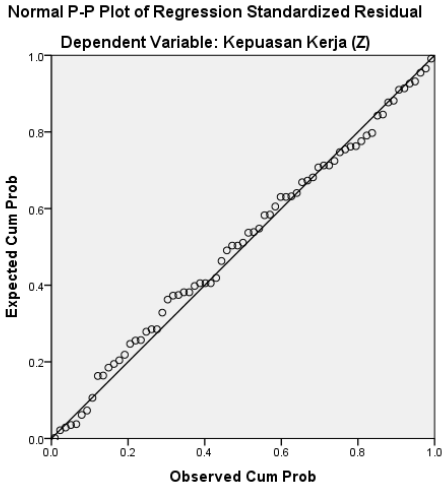
Residuals Statistics[a]

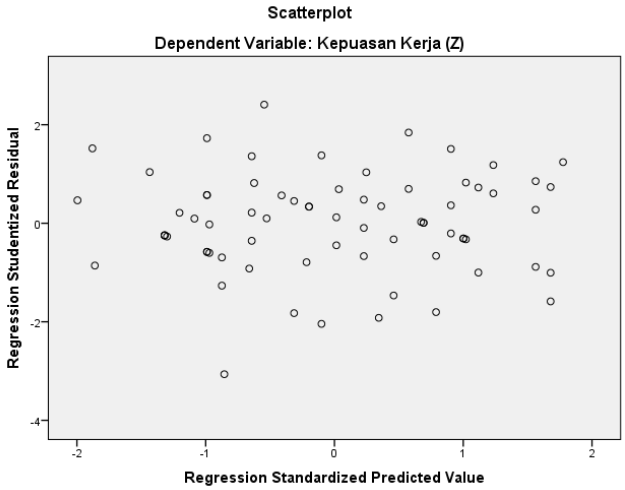
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	11.23	17.90	14.76	1.771	71
Std. Predicted Value	-1.996	1.775	.000	1.000	71
Standard Error of Predicted Value	.211	.656	.353	.088	71
Adjusted Predicted Value	11.12	17.89	14.75	1.775	71
Residual	-5.246	4.206	.000	1.746	71
Std. Residual	-2.961	2.374	.000	.986	71
Stud. Residual	-3.064	2.408	.002	1.006	71
Deleted Residual	-5.619	4.327	.007	1.822	71
Stud. Deleted Residual	-3.276	2.499	-.001	1.026	71
Mahal. Distance	.005	8.615	1.972	1.596	71
Cook's Distance	.000	.223	.014	.029	71
Centered Leverage Value	.000	.123	.028	.023	71

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Charts


Histogram
Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)
Mean = -4.16E-16
Std. Dev. = 0.986
N = 71
Frequency
20
15
10
5
0
-3
-2
-1
0
1
2
3
Regression Standardized Residual


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)
Expected Cum Prob
1.0
0.8
0.6
0.4
0.2
0.0
0.0
0.2
0.4
0.6
0.8
1.0
Observed Cum Prob




```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2 Z
  /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
  /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).
```

Regression

Notes

Output Created		06-MAY-2024 11:05:51
Comments		
Input	Data	C:\Users\ASUS\Documents\DATA SPSS DELIYA.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>

	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	71
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
	Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 Z /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED) /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).
Resources	Processor Time	00:00:01.87
	Elapsed Time	00:00:17.38
	Memory Required	2236 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	896 bytes

[DataSet1] C:\Users\ASUS\Documents\DATA SPSS DELIYA.sav

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja (Z), Jenjang Karir (X2), Kompensasi (X1)[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.542[a]	.294	.263	2.296

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Z), Jenjang Karir (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147.229	3	49.076	9.310	.000[b]
	Residual	353.165	67	5.271		
	Total	500.394	70			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Z), Jenjang Karir (X2), Kompensasi (X1)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.706	1.828		1.480	.144
	Kompensasi (X1)	.678	.169	.254	4.005	.000
	Jenjang Karir (X2)	.184	.165	.165	.236	.000
	Kepuasan Kerja (Z)	.010	.157	.568	.635	.020

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi (X1)	.424	2.361
	Jenjang Karir (X2)	.576	1.737
	Kepuasan Kerja (Z)	.493	2.028

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Coefficient Correlations[a]

Model		Kepuasan Kerja (Z)	Jenjang Karir (X2)	Kompensasi (X1)
1 Correlations	Kepuasan Kerja (Z)	1.000	-.196	-.541
	Jenjang Karir (X2)	-.196	1.000	-.417

Covariances	Kompensasi (X1)	-.541	-.417	1.000
	Kepuasan Kerja (Z)	.025	-.005	-.014
	Jenjang Karir (X2)	-.005	.027	-.012
	Kompensasi (X1)	-.014	-.012	.029

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Collinearity Diagnostics[a]

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kompensasi (X1)	Jenjang Karir (X2)
1	1	3.961	1.000	.00	.00	.00
	2	.017	15.176	.93	.11	.13
	3	.014	17.013	.01	.09	.78
	4	.008	21.830	.05	.81	.09

Collinearity Diagnostics[a]

Model	Dimension	Variance Proportions
		Kepuasan Kerja (Z)
1	1	.00
	2	.01
	3	.31
	4	.68

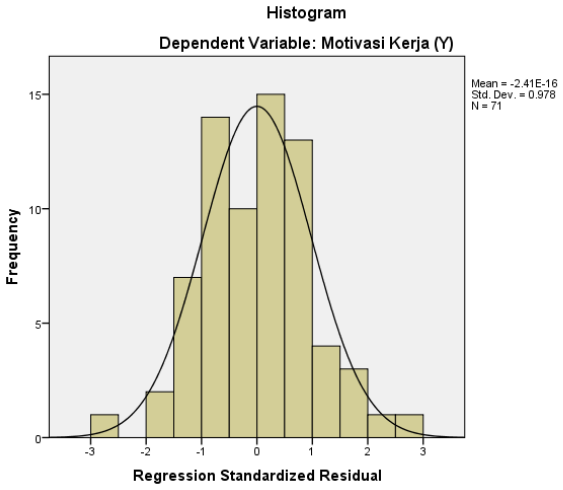
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

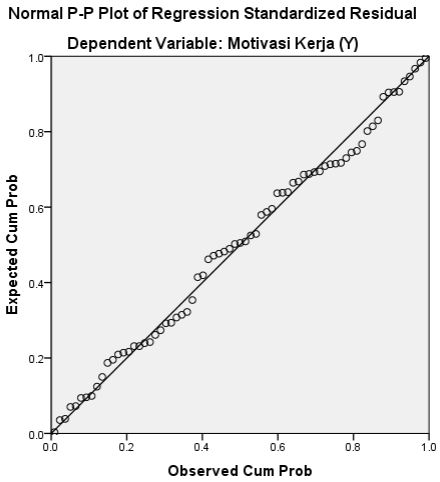
Residuals Statistics[a]

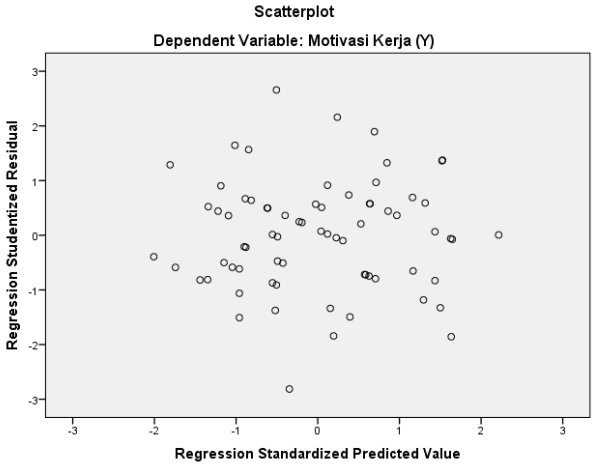
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	6.86	12.99	9.77	1.450	71
Std. Predicted Value	-2.008	2.215	.000	1.000	71
Standard Error of Predicted Value	.275	1.015	.528	.134	71
Adjusted Predicted Value	6.93	12.99	9.78	1.448	71
Residual	-6.271	5.960	.000	2.246	71
Std. Residual	-2.731	2.596	.000	.978	71
Stud. Residual	-2.813	2.659	-.001	1.007	71
Deleted Residual	-6.651	6.254	-.007	2.380	71
Stud. Deleted Residual	-2.973	2.791	-.001	1.025	71
Mahal. Distance	.020	12.687	2.958	2.156	71
Cook's Distance	.000	.120	.015	.023	71
Centered Leverage Value	.000	.181	.042	.031	71

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)

Charts


Histogram
Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)
Mean = -2.41E-16
Std. Dev. = 0.978
N = 71
Frequency
15
10
5
0
-3
-2
-1
0
1
2
3
Regression Standardized Residual


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)
Expected Cum Prob
1.0
0.8
0.6
0.4
0.2
0.0
0.0
0.2
0.4
0.6
0.8
1.0
Observed Cum Prob


Scatterplot
Dependent Variable: Motivasi Kerja (Y)
Regression Studentized Residual
Regression Standardized Predicted Value
3
2
1
0
-1
-2
-3
-3
-2
-1
0
1
2
3