PENGARUH REMUNERASI, KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS PEGAWAI PT. PELINDO I CABANG DUMAI

Muhammad Mukhlis, Suarman, dan Raden Lestari Garnasih

Program Studi Magister Manajemen Universitas Riau

ABSTRAK

This research aims to know how influence variable Remuneration, Competence and Career Development to Job Satisfaction dan Productivity in PT. Pelindo I Cabang Dumai. As for becoming population in this research is employee in PT. Pelindo I Cabang Dumai . Amounting to 179 population and people in this research in made sampel amounting 124 by using slovin formula method. Technique of collecting data using questioner which contains statement based on the variable studied. Date analysis the used descriptive, despitefully also use quantitative analysis that was using doubled linear regresi and path analysis constructively SPSS of program version 21.00. From result of examination which have been conducted, test of regresi parsial (uji-t) structural 1 indicate that the Remuneration, Competence and Career Development have an effect on signifikan to Job Satisfaction. Beside test of regresi parsial (uji-t) structural 2 indicate that the Remuneration, Competence, Career Development and Job Satisfaction have an effect on signifikan to Produktivity. Result of test by using path analysis, known that variable Job Satisfaction can mediation influence Remuneration to Productivity, variable Job Satisfaction can mediation influence Competence to Productivity,and variable Job Satisfaction able to mediation influence of Career Developement to Productivity.

Kata Kunci : Remuneration, Competence, Career Development, Job Satisfaction, and Productivity.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting di dalam sebuah organisasi, sebab dengan tidak adanya pegawai yang kompetitif, organisasi tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal. Melihat sangat pentingnya peranan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia sehingga diharapkan pegawai akan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya.

Untuk itu perlu diperhatikan ketentuan-ketentuan yang berkaitan dengan keberadaan sumber daya manusia sebagai pekerja dalam organisasi yang sedikit banyak menentukan tercapainya atau tidaknya tujuan organisasi. PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Dumai adalah Perusahaan milik Badan Usaha Milik Negara dimana keseluruhan saham dimiliki oleh Pemerintah Indonesia dimana Perusahaan tersebut memiliki bisnis Layanan Jasa Kepelabuhanan. Visi Perusahaan adalah menjadi nomor satu di bisnis kepelabuhan di Indonesia. Program kerja yang disusun Perusahaan difokuskan kepada peningkatan Kepuasan Kerja karyawan dan Produktifitas Pegawai. Sejak November 2014, PT. Pelabuhan Indonesia I Cabang Dumai Menetapkan Roadmap Pengembangan Sumber Daya Manusia 2014-2018.

Penyusunan ini dimaksudkan sebagai acuan manajemen dalam berbagai rencana pengelolaan dan pengembangan pegawai perusahaan. Penyusunan Roadmap mengacu kepada Rencana Jangka Panjang Perusahaan untuk mengoptimalkan potensi yang ada pada perusahaan. Penyusunan Roadmap juga mengacu terhadap hasil analisis penawaran dan permintaan yang akurat serta terukur. Dengan adanya Roadmap Pengelolaan SDM tujuan perusahaan dalam jangka panjang akan terarah sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Pengelolaan SDM akan lebih mudah dengan adanya Roadmap jangka panjang tersebut. Roadmap di tetapkan dengan target yang harus dicapai oleh SDM setiap tahunnya dalam jangka waktu 2014-2018.

Di dalam perusahaan jasa yang dikatakan produktifitas adalah sejauh mana perusahaan tersebut dapat memenuhi dua unsur produktfitas itu sendiri. Dua unsure itu adalah kuantitas dan kualitas. Dimana kuantitas berbicara sejauh mana perusahaan dapat menghasilkan volume jasa layanan yang mereka berikan dengan sumberdaya yang ada. Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Berikut penulis sajikan produktifitas pegawai terhadap pendapatan dan laba perusahaan. Produktivitas perusahaan jasa didefinisikan sebagai kemampuan organisasi jasa mempergunakan imput untuk menawarkan jasa dengan kualitas sesuai dengan harapan dari konsumen. Dimensi kuantitas dan kualitas jasa merupakan dimensi yang tidak dapat dipisahkan dari proses pelayanan. Pada tahun 2017 PT. Pelindo I Cabang Dumai Melakukan Survei kepuasan kerja terhadap 187 karyawan di wilayah kerja Dumai dengan indikator pengkuran kepuasan adalah Penghasilan dan tunjangan, kondisi kerja, penilaian kerja, pendidikan pelatihan, pengembangan kompetensi, komunikasi dan koordinasi.

Hasil survey indeks kepuasan kerja yang dilakukan PT. Pelindo I Cabang Dumai yaitu setiap tahunnya terjadi peningkatan capaian kepuasan, namun belum dapat mencapai target yang telah ditetapakan sesuai dengan program jangka panjang perusahaan. Banyak factor dan indicator yang menentukan kepuasan pegawai dikarenakan kepuasan bersifat perasaan individu yang diterima seseorang atas apa yang telah diberikan/kontribusi pegawai kepada perusahaan. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting di dalam perusahaan, perusahaan yang sehat akan dapat menciptakan kepuasan bagi setiap SDM yang ada mulai dari level bawah sampai ke level direksi dan mulai dari pegawai tetap hingga pegawai alih daya. Sudah banyak cara dan startegi untuk dapat menciptakan kepuasan kerja pegawai PT. Pelindo I Cabang Dumai seperti pemenuhan Remunerasi, tunjangan penghasilan, asuransi dan jaminan hari tua.

Dalam pemenuhan kompensasi dan hak pegawai yang tertuang dalam roadmap pengelolaan SDM PT. Pelindo I Cabang Dumai merumuskan startegi yang efektif dalam hal ini yang menjadi strategi pertama perusahaan adalah sistem remunerasi atau bisa disebut kompensasi. Dalam mencapai tata kelola perushaan yang baik efektif dan efisien menjadi tujuan utamanya di karenakan dengan efisiensi maka perusahaan akan dapat tumbuh dan berkembang secara baik. PT. Pelindo dalam mencapai efisiensi perusahaan menerapkan sistem remunerasi yang berbasis 3P yaitu Pay for Person, Pay for Performance dan Pay for Position. Dimana Perusahaan melihat kompetensi individu, kinerja dan posisi dalam pemberian remunerasi pegawai. Transformasi sistem remunerasi dari sistem tradisional kepada modern akan menimbulkan polemic baru bagi individu pegawai. Pada saat wawancara dengan beberapa pegawai PT. Pelindo Dalam hal pelaksanaan sistem remunerasi pada PT. Pelindo sudah berjalan lancar namun mereka merasa sistem tersebut belum bisa memberikan rasa adil. Tidak merata nya kepuasan terhadap sistem remunerasi yang diterima pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja SDM yang akan berhubungan langsung dengan kinerja perusahaan.

Selanjutnya pada kesempatan kunjungan pra riset di PT. Pelindo I Cabang Dumai penulis merangkum beberapa pendapat pegawai dan juga asisten manager umum PT. Pelindo mengenai penerapan sistem remunerasi adalah sebagai berikut :

1. Belum semua Penguasaan kompetensi memberikan dampak secara langsung terhadap pemberian remunerasi
2. Sistem remunerasi saat ini belum adil secara menyeluruh, dikarenakan ada beberapa kompenen remunerasi tidak diperhitungkan perusahaan, seperti masa kerja, pengalaman, dll
3. Tingkat kehadiran (dalam artian kinerja individu) belum bisa memberikan dampak langsung terhadap pemberian remunerasi

Untuk stretegi selanjutnya dalam pencapaian kepuasan dan produktifitas pegawai, PT. Pelindo menetapakan strategi yakni pengembangan kompetensi SDM. PT. Pelindo meyakini dengan berkembangnya kompetensi SDM akan memberikan dampak terhadap kinerja perusahaan karena SDM yang handal akan mewujudkan visi perusahaan melalu misinya. Dalam pengembangan kompetensi PT. Pelindo menerapkan dua jenis pengembangan yaitu pengembangan wawasan dan pengembengan kompetensi. Pengembangan wawasan merupakan pendidikan yang bersfat formal dan juga bersifat pembelajaran. Sedangkan pengembangan kompetensi lebih kepada pelatihan bersifat teknis yang berhubungan langsng terhadap pekerjaan. Dalam melaksanakan pengembangan komptensi perusahaan mengeluarkan biaya yang begitu besar, pada tahun 2016 perusahaan menggelontorkan dana sebesar Rp. 925 juta dan pada tahun 2017 sebesar Rp. 580 juta. Dengan besarnya dana yang telah di investasikan terhadap SDM maka besar lah harapan yang diinginkan perusahaan.

Dalam hal pengembangan kompetensi fakta di atas data sebenarnya telah menunjukkan tren positif hal ini dilihat dari jumlah keikutsertaan pegawai dalam pengembangan komptensi. PT. Pelindo I Cabang Dumai merumuskan kompetensi dengan dua kategori yaitu, pendidikan, pelatihan dan juga wawasan. Fenomena ini lah menjadi polemic di dalam organisasi dimana pengembangan kompetensi yang dilakukan perusahaan belum dapat memenuhi kebutuhan pegawai. Materi kompetensi yang diberikan dari tahun ke tahun tidak begitu mengalami perubahan sesuai dengan tantanagn dan kebutuhan saat ini. Fenomena terhadap pegawai ialah pegawai yang di berikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan hanya orang itu saja dari tahun ke tahun. Sehingga peagwai merasa tidak begitu terlalu penting terhadap pelatihan yang diberikan.

Pengembangan karir merupakan hal yang menjadi motivasi bagi setiap SDM baik di level bawah, tengah maupun level atas. Pengembangan karir yang baik harus disiapkan perusahaan agar dapat memotivasi pegawai dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai visi perusahaan. Rumusan dan formula pengembangan harus disiapkan agar penataan karir setiap individu dapat berjalan dengan lancar. Pola pengembagan yang benar akan membuat rangsangan dam ambisi bagi pegawai dalam bekerja. Fenomena yang penulis amati pada PT. Pelindo I Ketika melakukan kunjungan pra riset dengan melakukan wawancara terhadap beberapa pegawai perusahaan yakni dalam pengelolaan SDM terhadap pengembangan karir belum bisa dikatakan baik, hal ini di diketahui dari keterangan pegawai bahwa masih rendah nya persentase pegawai internal PT. Pelindo I Cabang Dumai yang mendapatkan promosi ke jenjang karir lebih atas.

Pegawai merasa mereka yang telah duduk di level bahwa staf/non structural jarang sekali mendapat promosi ke jabatan satu tingkat di atasnya di karenakan lebih sering nya pejabat level manajemen berasal dari luar PT. Pelindo I Cabang Dumai . sehingga timbulnya de motivasi terhadap pegawai di dalam bekerja.

Adapun hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H_1: Diduga Remunerasi berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Pelindo I Cabang Dumai.

H_2: Diduga Kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Pelindo I Cabang Dumai.

H_3: Diduga Pengembangan Karir berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Pelindo I Cabang Dumai.

H_4: Diduga Remunerasi berpengaruh secara langsung terhadap Produktifitas Kerja Pegawai PT. Pelindo I Cabang Dumai.

H_5: Diduga Kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap Produktifitas Kerja Pegawai PT. Pelindo I Cabang Dumai.

H_6: Diduga Pengembangan Karir berpengaruh secara langsung terhadap Produktifitas Kerja Pegawai PT. Pelindo I Cabang Dumai.

H_7: Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Produktifitas Kerja Pegawai PT. Pelindo I Cabang Dumai.

H_8: Diduga Remunerasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap Produktifitas Kerja melalui Kepuasan Kerja Pegawai PT. Pelindo I Cabang Dumai.

H_9: Diduga Kompetensi berpengaruh secara tidak langsung terhadap Produktifitas Kerja melalui Kepuasan Kerja Pegawai PT. Pelindo I Cabang Dumai.

H_{10}: Diduga Pengembangan Karir berpengaruh secara tidak langsung terhadap Produktifitas Kerja melalui Kepuasan Kerja Pegawai PT. Pelindo I Cabang Dumai

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada pegawai PT. Pelindo I Cabang Dumai yang beralamat di Jalan Sultan Syarif Qasim Kec.Dumai Timur Kota Dumai. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kausalitas. Desain kausalitas ini digunakan untuk membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan yang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh variabel yang diteliti. Desain penelitian merupakan pedoman yang berisi langkah-langkah yang harus diikuti penulis dalam melakukan penelitian mulai dari proses menentukan masalah penelitian, menentukan tujuan penelitian, menentukan hipotesis, menentukan populasi dan sampel, menentukan teknik pengumpulan data, dan menentukan teknik analisis data.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Pelindo I Cabang Dumai, yang menurut data akhir Mei 2018 berjumlah 179 orang. Pengambilan sampel menggunakan metode *stratified Random Sampling* maka diperoleh jumlah sampel sebanyak minimum 124 orang pegawai. Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan metode kuesioner. Kuesioner merupakan alat untuk mengumpulkan data dari daftar pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis, pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner, atau daftar pertanyaan tersebut cukup terperinci dan lengkap. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah *skala likert*. Untuk melakukan analisis data, pengolahan data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (path analysis). Kepuasan kerja diposisikan sebagai variabel intervening yang menghubungkan antara variabel independen dengan variabel dependen. Metode path analysis merupakan perluasan regresi linier berganda yang digunakan untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel dalam model penelitian yang dibangun berdasarkan landasan teori yang kuat. Sesuai dengan kerangka pemikiran maka dapat dibuat dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan. Dua persamaan tersebut sebagai berikut :

$Y_1 = \rho x_1 y_1\ X1 + \rho x_2 y_1\ X2 + \rho x_3 y_1\ X3 + \rho y_1\ \epsilon$

$Y_2 = \rho x_1 y_2\ X1 + \rho x_2 y_2\ X2 + \rho x_3 y_2\ X3 + \rho\ y_1 y_2\ Y2 + \rho y_2\ \epsilon$

Merupakan kemampuan dari *construct indicator* untuk mengukur tingkat keakuratan sebuah konsep. Tujuan yang utama dari kedua uji tersebut yaitu untuk menguji indikator-indikator yang dirumuskan dalam pertanyaan agar penelitian tersebut realibel dan valid.Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan Coefficient Correlation Pearson dalam SPSS. Jika nilai signifikansi (P Value) ≤ 0,05 maka terjadi hubungan yang signifikan. Pada dasarnya uji reliabilitas (*reliability*) menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur yang dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama.

Hasil Uji Validitas

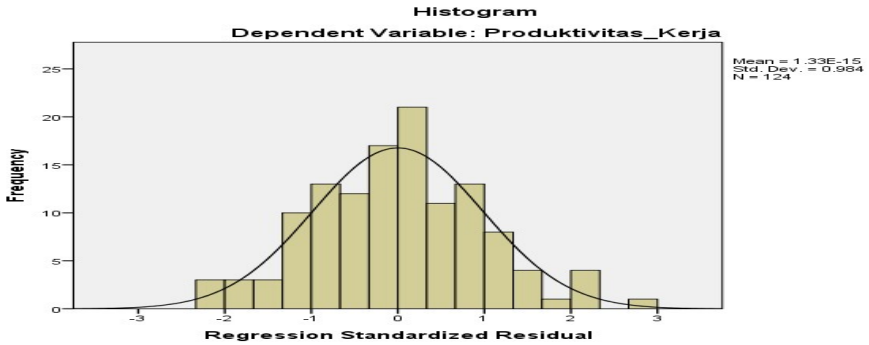
Berdasarkan r tabel untuk jumlah item sebanyak 124 pada signifikansi 0,05 diperoleh nilai r tabel dengan persamaan N-2 = 124-2 = 122 = 0,176. Berdasarkan hasil pengujian validitas dapat diketahui bahwa semua nilai r hitung > r tabel (0,176), yang artinya semua instrumen penelitian dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil bahwa seluruh nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 sebagaimana yang disyaratkan untuk bisa dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

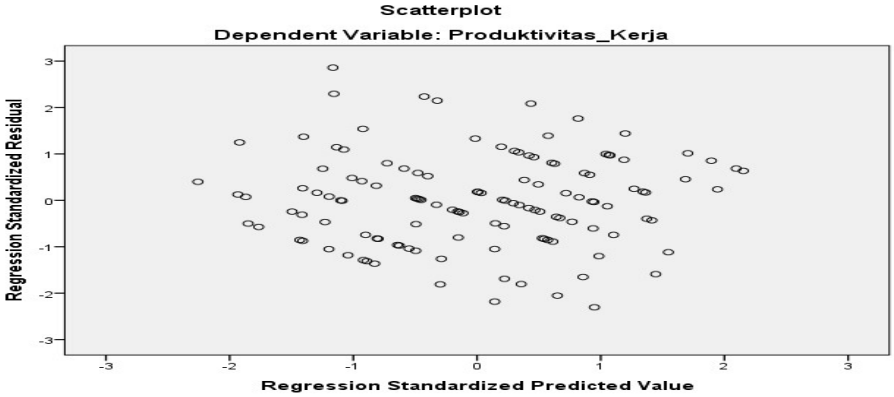
Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui pola distribusi dari suatu data hasil penelitian. Uji normalitas dapat dilihat dari kurva *histogram* dan grafik *Normal p-p plot.*



Sumber : Data Olahan, 2018

Pada gambar *Normal PP Plot of Regression* dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar secara acak baik di bagian atas atau bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heterokedatisitas.

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Remunerasi	.828	1.208
	Kompetensi	.776	1.289
	Pengembangan_Karir	.635	1.575
	Kepuasan_Kerja	.601	1.664

Sumber : Hasil Output SPSS , 2018

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diperoleh nilai VIF dari masing-masing variabel bebas di mana nilai VIF nya lebih kecil dari 10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kedua model struktural tersebut bebas dari multikolinearitas.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.632[a]	.399	.384	.47220	1.323

a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir, Remunerasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Nilai koefisien determinasi struktur 1 sebesar 0,399. Artinya adalah bahwa pengaruh remunerasi, kompetensi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja sebesar (39,9%) dan sisanya sebesar 60,1% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitan ini.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

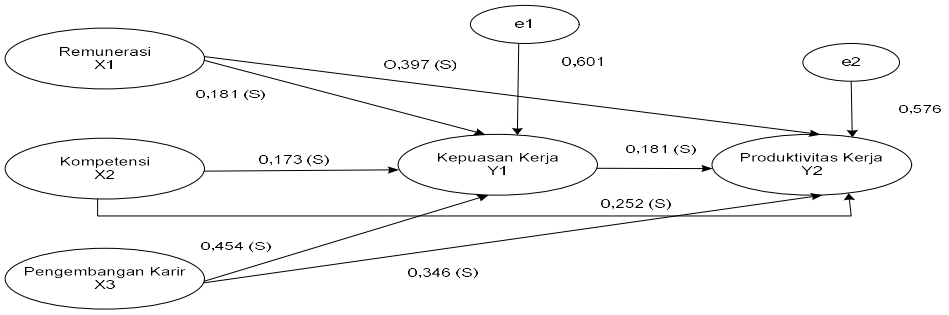
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.651[a]	.424	.405	.59154	2.074

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Remunerasi , Kompetensi, Pengembangan_Karir
b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Dipleroleh nilai koefisien determinasi struktur 2 sebesar 0,424. Artinya adalah bahwa pengaruh remunerasi, kompetensi dan pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap produktifitas kerja pegawai adalah sebesar 42,4% dan sisanya sebesar 57,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitan ini. Adapun nilai R^2_m :
$= 1- (1- R^2_1)(1- R^2_2) = 1- (1-0,399)(1-0,424)$
$= 1- (0,601)(0,576)$
$= 1- 0,346 = 0,654$ (65,4%)

Hasil analisis jalur diperoleh koefisien determinasi total $R^2_m = 0,654$ artinya model hasil penelitian dapat menjelaskan fenomena yang diselidiki sebesar 65,4% sedangkan sisanya sebesar 34,6% pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitan ini.

Analisis jalur (*Path Analysis*)
Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dapat dibuat diagram jalur seperti berikut ini :



Sumber : Data Olahan 2018

Keterangan: (S) = Signifikan, (TS) = Tidak Signifikan

Persamaan struktural untuk model tersebut adalah :
Sub Struktural 1 : $Y_1 = 0{,}181X_1 + 0{,}173X_2 + 0{,}454X_3 + e_1$
Sub Struktural 2 : $Y_2 = 0{,}397X_1 + 0{,}252X_2 + 0{,}346X_3 + 0{,}181Y_1 + e_2$

Tabel : Hasil Pengujian Analisis Jalur

Pengaruh antar variabel	Pengaruh		
	Langsung	Tidak langsung	Total
$X_1 \rightarrow Y_1$	0.181	-	0.181
$X_2 \rightarrow Y_1$	0.173	-	0.173
$X_3 \rightarrow Y_1$	0.454	-	0.454
$X_1 \rightarrow Y_2$	0.397	-	0.397
$X_2 \rightarrow Y_2$	0.252	-	0.252
$X_3 \rightarrow Y_2$	0.346	-	0.346
$Y_1 \rightarrow Y_2$	0.181	-	0.181
$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$	-	(0.181 x 0.181) 0,033	0,430
$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$	-	(0.173 x 0.181) 0,031	0,283
$X_3 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$	-	(0.454 x 0.181) 0,082	0,428

Sumber : data olahan SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa Remunerasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y_1), Kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y_1) dan Pengembangan Karir (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y_1). Sedangkan untuk variabel Remunerasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y_2), Kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y_2), Pengembangan Karir (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y_2) dan kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y_2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, remunerasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya, semakin sesuai remunerasi yang dirasakan pegawai maka kepuasan kerjanya akan meningkat, sebaliknya jika remunerasi yang diterima karyawan dirasa kurang sesuai dengan harapan kepuasan kerja pegawai akan menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wildan Avian dan Arik Prasetya (2017), Ayu dan Alini (2016) dengan hasil bahwa sistem remunerasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini juga di dukung pendapat Hasibuan (2007) dan Anoraga (2008) yang menyatakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah balas jasa yang adil dan layak. Pemberian remunerasi yang dirasa adil dan sesuai harapan akan membuat karyawan merasa puas karena harapannya terpenuhi yaitu mendapatkan imbalan yang sesuai dengan hasil kerja, namun sebaliknya jika remunerasi yang diterima dirasa kurang sesuai maka karyawan tidak merasa puas terhadap pekerjaan yang nantinya akan berdampak pada produktivitas kerjanya

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian, kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya, jika seseorang mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki maka kepuasan kerjanya akan meningkat, sebaliknya jika pegawai ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya maka kepuasan kerja pegawai akan menurun. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Setyaningdyah (2013) dan Hennekam (2016) dengan hasil kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawaan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian, pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Pelindo I Cabang Dumai. Artinya, semakin baik proses pengembangan karir yang dilakukan perusahaan maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat, sebaliknya jika proses pengembangan karir dirasa kurang adil maka kepuasan kerja pegawai akan menurun dan hal ini akan berdampak pada produktivitas kerja pegawai di perusahaan tersebut. Hal ini didukung penelitian terdahulu oleh Musa Djamaludin (2009) Atiek Kusdiana, Budi dan Aziz Fatoni (2016) Tser, Pao-Long, Cjign wen (2015) serta pendapat Matthews (2006) dan Mangkunegara (2009) bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah pengembangan karir.

Pengaruh Remunerasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil, remunerasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Pelindo I Cabang Dumai. Artinya, semakin baik remunerasi yang diterima karyawan maka produktivitas kerjanya akan meningkat, sebaliknya jika remunerasi yang diterima karyawan dirasa kurang baik karena tidak sesuai dengan hasil kerjanya diperusahaan maka produktivitas kerjanya akan menurun.

Hasil penelitian ini didukung pendapat Anoraga (2006) yang menyebutkan bahwa factor yang mempengaruhi produktifitas adalah pekerjaan yang menarik, upah yang baik, pengembangan karir, disiplin kerja dll.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian, kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Pelindo I Cabang Dumai. Artinya, semakin tinggi kompetensi seorang pegawai dalam bekerja maka produktivitas kerjanya akan meningkat, sebaliknya jika kompetensi yang dimiliki seorang pegawai rendah maka produktivitas kerjanya juga akan rendah. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Samsul Bahri (2016), Andi Oh dan Eci Novita (2017) dan Ade Siswandi dan Rhmat Saragih (2015) dengan hasil penelitian kompetensi berpengaruh signikfikan terhadap produktifitas kerja karyawan.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian, pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Pelindo I Cabang Dumai. Artinya, semakin baik pengembangan karir yang dilakukan perusahaan maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat, sealiknya jika pengambangan karir diperusahaan tidak sesuai dengan harapan maka produktivitas kerja pegawai akan menurun karena tidak memiliki motivasi yang kuat untuk memperoleh hasil maksimal dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Samsul Bahri Atiek Kusdiana (2016) dan Budi dan Aziz Fatoni (2016) bahwa ada pengaruh antara pengembangan karir terhadap produktifitas kerja karyawan

Pengaruh Remunerasi terhadap Produktifitas Kerja yang Dimediasi Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian, remunerasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai melalui kepuasan kerja PT. Pelindo I Cabang Dumai, yang artinya kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh dari remunerasi terhadap produktifitas kerja. Dengan demikian diketahui bahwa pemberian remunerasi yang sesuai dengan hasil kerja pegawai akan meningkatkan kepuasan kerjanya yang juga akan berdampak pada peningkatkan produktivitas kerja pegawai tersebut, sebaliknya jika pemberian remunerasi yang tidak sesuai dengan hasil kerja pegawai akan menurunkan kepuasan kerja dan akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian, kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Pelindo I Cabang Dumai kepuasan kerja. Artinya kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh dari kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai. Dengan demikian diketahui bahwa kompetensi yang yang sesuai dengan pekerjaan akan membuat pegawai merasa puas dalam bekerja dan akan berdampak pada peningkatkan produktivitas kerja pegawai, sebaliknya jika pegawai ditempatkan pada posisi yang tidak sesaui dengan kompetensi yang dimiliki akan menurunkan kepuasan kerja yang juga berdampak pada penurunan produktivitas kerja pegawai.

Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Produktivitas Kerja Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian, pengembangan karir berpengaru terhadap produktivitas kerja pegawai melalui kepuasan kerja. Artinya kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh dari pengembangan karir terhadap produktivitas kerja pegawai. Dengan demikian pengembangan karir yang adil akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja, sebaliknya pengembangan karir yang dirasa tidak adil akan menurunkan kepuasan kerja pegawai yang sekaligus berdampak pada penurunan produktivitas kerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian dan pemaparan dari pembahasan sebelumnya, maka penulis menyimpulkan :

1. Remunerasi berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Pelindo I Cabang Dumai, artinya semakin sesuai remunerasi yang dirasakan pegawai maka kepuasan kerjanya akan meningkat, sebaliknya jika remunerasi yang diterima karyawan dirasa kurang sesuai dengan harapan kepuasan kerja pegawai akan menurun.
2. Kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Pelindo I Cabang Dumai, artinya jika pegawai ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki maka kepuasan kerjanya akan meningkat, sebaliknya jika pegawai ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya maka kepuasan kerja pegawai akan menurun

3. Pengembangan Karir berpengaruh secara langsung terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Pelindo I Cabang Dumai, artinya semakin baik proses pengembangan karir yang dilakukan perusahaan maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat, sebaliknya jika proses pengembangan karir dirasa kurang adil maka kepuasan kerja pegawai akan menurun dan hal ini akan berdampak pada produktivitas kerja pegawai di perusahaan tersebut.
4. Remunerasi berpengaruh secara langsung terhadap Produktifitas Kerja Pegawai PT. Pelindo I Cabang Dumai, artinya semakin baik remunerasi yang diterima karyawan maka produktivitas kerjanya akan meningkat, sebaliknya jika remunerasi yang diterima karyawan dirasa kurang baik karena tidak sesuai dengan hasil kerjanya diperusahaan maka produktivitas kerjanya akan menurun.
5. Kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap Produktifitas Kerja Pegawai PT. Pelindo I Cabang Dumai, artinya semakin tinggi kompetensi seorang pegawai dalam bekerja maka produktivitas kerjanya akan meningkat, sebaliknya jika kompetensi yang dimiliki seorang pegawai rendah maka produktivitas kerjanya juga akan rendah.
6. Pengembangan Karir berpengaruh secara langsung terhadap Produktifitas Kerja Pegawai PT. Pelindo I Cabang Dumai, artinya semakin baik pengembangan karir yang dilakukan perusahaan maka produktivitas kerja pegawai akan meningkat, sealiknya jika pengambangan karir diperusahaan tidak sesuai dengan harapan maka produktivitas kerja pegawai akan menurun karena tidak memiliki motivasi yang kuat untuk memperoleh hasil maksimal dalam bekerja.
7. Kepuasan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Produktifitas Kerja Pegawai PT. Pelindo I Cabang Dumai, artinya semakin baik kepuasan kerja pegawai maka produktivitas kerjanya akan meningkat dan sebaliknya.
8. Remunerasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap Produktifitas Kerja melalui Kepuasan Kerja Pegawai PT. Pelindo I Cabang Dumai. Artinya kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh antara remunerasi terhadap produktivitas kerja.
9. Kompetensi berpengaruh secara tidak langsung terhadap Produktifitas Kerja melalui Kepuasan Kerja Pegawai PT. Pelindo I Cabang Dumai. Artinya kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh antara Kompetensi terhadap produktivitas kerja
10. Pengembangan Karir berpengaruh secara tidak langsung terhadap Produktifitas Kerja melalui Kepuasan Kerja Pegawai PT. Pelindo I Cabang Dumai. Artinya kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh antara pengembangan karir terhadap produktivitas kerja.

Dari kesimpulan yang telah diuraikan, maka dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada pimpinan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai khususnya mengenai ketepatan waktu menyelesaikan tugas. Misalnya dengan cara mengawasi pegawai dalam bekerja.
2. Diharapkan kepada perusahaan agar meningkatkan kepuasan kerja pegawai seperti menumbuhkan rasa cinta di dalam hati pegawai terhadap pekerjaan. Misalnya dengan cara melibatkan pegawai secara aktif dalam kegiatan perusahaan. Dengan demikian pegawai akan merasa bagian dari perusahaan itu sendiri.
3. Diharapkan kepada perusahaan agar terus berupaya memperbaiki sistem remunerasi sehingga pegawai merasa adil terhadap sistem tersebut. Mislanya dengan memperhitungkan disiplin kerja karyawan sebagai salah satu bagian dari sistem remunerasi tersebut.
4. Diharapkan kepada perusahaan agar meningkatkan kompetensi pegawai. Misalnya dengan melatih sikap pegawai agar dapat mengontrol emosi saat pekerjaan berlangsung.
5. Diharapkan kepada perusahaan untuk memperhatikan pengembangan karir pegawai seperti melakukan pelatihan untuk meningkatkan skill dan kemampuan pegawai. Misalnya dengan menerapkan sistem wajib ikut pelatihan bagi setiap pegawai perusahaan sehingga kompetensi pegawai dapat meningkat secara merata.

DAFTAR PUSTAKA

Adisoekarto S, Haryanto .2013. *Pengaruh Manajemen Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.* Proceding Pesat Bandung, vol. 5, pp. 485-492.

Adiwinata Irvan, Eddy .2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja CV. Intaf Lumajang.* AGORA, vol. 2 No. 1.

Amador, L.B., A.L. Nicolas, dan L.E. Vila, 2006. *Education and Competence Mismatches: Job Satisfaction Consequences for W orkers.* XVI Jornadas ASEPUMA – IV Encuentro Internacional, vol. 6, No. 1:105, pp. 1-12

Ambar, Teguh, Sulistiyani, Rosidah, 2009, Manajamen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu

Bahri Samsul. 2016. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi terhaap Produktivitas serta Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai Dinas PU Binamarga Wilayah Kerja Sumatera Selatan*. Jurnal Ecoument Global. Vol. 1 No. 1.

Chin San Lu., Pang Kelvin., 2018. *Organizational Motivation, Employee Jo Satisfaction and Organizational Performance an Empirical Study Of Containeer Shipping.* Maritime Bisnis Review, 2018, .

Chen Tser, Long Weh Yen, 2004. *A Study of Career Needs, Career Development Program, Job Satisfaction and Turnover Intention of R&D Personel..* Career Development International Journal, vol. 9, Iss 4, pp 424-437.

Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Buku Seru.

Dessler, Gary, 2009. *Manajemen SDM* buku 1. Indeks. Jakarta.

Handoko, T. Hani. (*2008*). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya*. Manusia (edisi 2). Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Melayu, S.P, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta, Bumi Aksara

Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.

Irma Ade, Misbahun. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap produktivitas kerja pada Bank Syariah X Kantor wilayah II*. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa. Vol. 9 No. 1. Jakarta : Universitas Trisakti.

Jusmaliani. 2011. Pengelolaan Sumber Daya Insani. Jakarta : Bumi Aksara

Kusdiana Atiek, Budi, Aziz. 2016. *Pengaruh Iklim Organisasi, pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. AST Indonesia*. Journal of Management. Vol. 2 No. 2.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Ramaja Rosdakarya, Bandung.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Ramaja Rosdakarya, Bandung.

Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja R7osdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu & Abdul Waris. 2015. *Effect of Training Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida).Procedia-Social and Behavioral Sciences 211 (2015) 1240-1251*.

Mathis, R. L. dan Jackson, J. H, 2011. *Human Resource Management,* alih bahasa. Salemba Empat, Jakarta.

Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia,Bogor.

Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.

Robbins, Stephen P.; Judge. Timothy A. *2008. Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Siswandi Ade, Rahmat. 2017. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderator di PT. PLN PUHARLIS UWP IV* . E-Proceeding of Management. Vol. 4 No. 3.

Sugiyono, 2012.*Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan kesepuluh, Alfabeta, Bandung.

Subekhi, Akhmad, Mohammad Jauhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*.. Jakarta, Prestasi Pustaka .

Sedarmayanti. (2004), Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju

Setyaningdyah, E., U.M. Kertahadi danA. Thoyib, 2013. *The Effects of Human Resour ce Competence, Organizational Commitment and T ransactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance.* Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research in Business, vol. 5, No. 4, pp. 140-153.

Sophie Hennekam, 2016. *Competencies Of Older Worker and Its Influence on Career Success and Job Satisfaction Employee Relation..* The International Journal, vol. 38, Iss 2, pp-.

Tjutju Yuniarsih, dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Alfabeta.

Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wahyudi. 2009. *Manajemen Konflik Dalam Organisasi*. CV Alfabeta.Bandung .

Wildan, Arik Prasetya. 2017. *Pengaruh Sistem Remnerasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Pada Peruguran Tinggi.* Jurnal Administrasi Bisnis Vol 46 No. 1. Malang.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.