

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PDAM TIRTANADI CABANG TUASAN MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperloeh Gelar Sarjana (SM)
Program Studi Manajemen*

OLEH:

AYU NADIA
NPM 1505160586



**FAKULTAS EKONOMI MANAJEMEN DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 18 Maret 2019, Pakul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : AYU NADIA
NPM : 1505160586
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI CABANG TUASAN MEDAN

Diyatakan (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(LINZZY PRATAMI PUTRI, S.E., M.M.)

(MUTIA ARDA, S.E., M.Si.)

Pembimbing

(ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd.)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

(H. JANURGI, S.E., M.M., M.Si.)

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : AYU NADIA
N P M : 1505160586
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERA KARYAWAN PADA PDAM
TIRTANADI CABANG TUASAN MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi



ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si



Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : AYU NADIA
NPM : 1505160586
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI CABANG TUASAN MEDAN

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
01/01-2019	Buat Abstrak skripsi yang memuat gambaran keseluruhan isi dari skripsi. Perbaiki dan sempurnakan kata ke nganter, gunakan Bahasa Indonesia yang baik dan gunakan PUEBI dalam penulisan gelar akademik. Perbaiki Daftar Isi, Daftar Tabel		
03/01-2019	Daftar. Gambarkan Daftar Lampiran. Perbaiki selanjutnya sistematis penulisan Bab - sub - bab & sub-sub bab alinea & heading ke dalam. Disiapkan dan sempurnakan tabel ke relasi (deskripsi, etc). Disiapkan dan sempurnakan Pembahasan, tambahkan apa yang harus ditambahkan dari hasil analisis yang - yang variabel sempurnakan Kesimpulan dan saran		
14/03-2019	Periksa Daftar Pustaka, Buat no hal untuk semua lampiran		

Akses di dangkal 14/03/2019

Pembimbing Skripsi

Medan, Maret 2019

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

ASWIN BANCIN SE, M.Pd

JASMAN SARIFUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Ayu Nadia
NPM : 1505160586
Konsentrasi : MCOM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



KB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

Ayu Nadia, 1505160586 Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Skripsi 2019.

Kompensasi adalah imbal jasa yang diberikan organisasi kepada karyawan karena telah melakukan kewajiban dengan memenuhi segala tugasnya. Pengembangan karir merupakan suatu kebutuhan yang terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai dalam artian menuju jenjang jabatan yang lebih tinggi agar tujuan tujuan karir yang diinginkan dapat tercapai serta dapat mewujudkan tujuan organisasi/perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan yang berjumlah 65 karyawan. Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan sampel jenuh yaitu menggunakan seluruh populasi menjadi sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (*Questioner*), wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, asumsi klasik, uji hipotesis, dan koefisien determinasi.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan dimana t_{hitung} 1,838. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan dimana t_{hitung} 1,114. Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan dimana F_{hitung} 4,831, selanjutnya $R Square$ yang diperoleh adalah sebesar 0,135 menunjukkan sekitar 1,35% pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan penelitian kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan, begitu juga dengan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan, secara simultan kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

Kata Kunci : Kompensasi, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillahrabbi'l'alam, penulis panjatkan pujian kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan", skripsi ini disusun sebagai tugas dan syarat untuk menyelesaikan Program Strata-1 (S1) serta untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Shalawat nerangkaikan salam penulis sanjungkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai uswatun hasanah bagi kita semua.

Skripsi ini diselesaikan berkat bantuan berbagai pihak, untuk itu penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada yang teristimewa Ayahanda Ahmad Hidayat, S.H dan Ibunda tercinta Farah Wahyuni, yang telah memberikan kasih sayang dengan mengasuh, membimbing, dan mendoakan yang tidak ternilai kepada penulis sampai sekarang ini sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H. Januri, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hsb, S.E., M.Si selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Aswin Bancin, S.E., M.Pd, selaku Dosen Pembimbing penulis yang telah bersedia mengorbankan waktu untuk menuntun serta memberikan arahan dan bimbingan didalam penulisan skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu dosen serta seluruh pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Kepada keluarga penulis, Dimas Pramuja Hidayat, Dafa Albani Hidayat selaku adik kandung dan keluarga besar Ratna Sari Harahap yang telah memberikan dukungannya kepada penulis.
11. Kepada seluruh staff dan karyawan yang telah memberi izin dan membantu penulis untuk melakukan riset di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

12. Kepada yang teristimewa Adetya Dwi Putri, S.Sos, yang telah memberikan motivasi, arahan, dukungan dan semangat kepada penulis
13. Teman-teman seperjuangan bimbingan bapak Aswin Bancin, S.E., M.Pd, yang selalu memberikan arahan dan semangatnya.
14. Dan yang teristimewa Tengku Hanafi yang sebentar lagi sama-sama menyanggah gelar Sarjana Manajemen.

Kepada Allah SWT penulis berserah diri dan memohon Ridho dan Rahmat-Nya semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca Amin Ya Rabbal'alamin dan semoga Allah SWT memberikan balasan atas semua kebaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam masa perkuliahan dan sampai proses penyelesaian skripsi ini.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Medan, Maret 2019

Penulis,

Ayu Nadia

NPM: 1505160586

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teori	7
1. Kinerja Karyawan	7
a. Pengertian Kinerja Karyawan	7
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	8
c. Indikator Kinerja.....	9
2. Kompensasi	10
a. Pengertian Kompensasi.....	10
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	10
c. Indikator Kompensasi	11
3. Pengembangan Karir.....	12
a. Pengertian Pengembangan Karir.....	12
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	13
c. Indikator Pengembangan Karir	14

B. Kerangka konseptual.....	15
C. Hipotesis	18
BAB III METODE PENELITIAN	19
A. Pendekatan Penelitian	19
B. Definisi Operasional Variabel.....	20
C. Tempat dan Waktu penelitian	22
D. Populasi dan Sampel.....	22
E. Teknik Pengumpulan Data.....	23
F. Teknik Analisis Data.....	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	32
A. Hasil Penelitian	32
1. Deskripsi Data.....	32
a. Karakteristik Responden.....	32
b. Analisis Variabel Penelitian.....	34
2. Analisis Data	40
a. Analisis Regresi Linier Berganda	40
b. Asumsi Klasik.....	41
c. Uji Hipotesis	45
d. Koefesien Determinasi.....	47
B. Pembahasan.....	48
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	48
2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan ...	49
3. Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.....	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	51
A. Kesimpulan	51
B. Saran.....	51

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Paradigma Penelitian.....	16
Gambar II.2 Paradigma Penelitian.....	17
Gambar II.3 Paradigma Penelitian.....	18
Gambar IV.1 Garfik Histogram	41
Gambar IV.2 Penelitian Menggunakan P-Plot.....	41
Gambar IV.3 Uji Heterokedastisitas Scatterplot.....	44

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Definisi Operasional dan Indikator.....	20
Tabel III.2 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	22
Tabel III.3 Jumlah Populasi	23
Tabel III.4 Skala Pengukuran	24
Tabel III.5 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X_1).....	25
Tabel III.6 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X_2).....	25
Tabel III.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	26
Tabel III.8 Hasil Uji Reliabilitas.....	27
Tabel IV.1 Skala Likert.....	32
Tabel IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	33
Tabel IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	33
Tabel IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	34
Tabel IV.5 Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi (X_1)	34
Tabel IV.6 Skor Angket Untuk Variabel Pengembangan Karir (X_2)	36
Tabel IV.7 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)	38
Tabel IV.8 Analisis Regresi Linier Berganda.....	39
Tabel IV.9 Uji Multikolonieritas	43
Tabel IV.10 Uji Autokorelasi	45
Tabel IV.11 Uji Parsial (Uji t)	45
Tabel IV.12 Uji F.....	46
Tabel IV.13 Koefesien Determinasi	47
Tabel IV.14 Interpretasi Koefesien Korelasi.....	48

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Correlation Kompensasi (X_1).....	59
Correlation Pengembangan Karir (X_2).....	60
Correlation Kinerja Karyawan (Y)	61
Reliability Kompensasi (X_1).....	62
Reliability Pengembangan Karir (X_2).....	62
Reliability Kinerja Karyawan (Y).....	62
Regression.....	63
Gambar Histogram.....	63
Gambar P-Plot.....	64
Gambar Scatterplot	65

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Sumber daya manusia (SDM) adalah seluruh individu yang bekerja didalam perusahaan mulai dari bawahan sampai dengan atasan. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi adalah suatu perusahaan milik Pemerintah Daerah Tingkat 1 Sumatera Utara. Dahulunya perusahaan ini bernama NV. WATER LEIDING MAATSCHAPPIJ AJER BERESIH yang merupakan milik pemerintah Hindia Belanda yang didirikan di Amsterdam pada tanggal 8 September 1905 yang berkantor pusat di Amsterdam negeri Belanda. Izin pendirian perusahaan tersebut berdasarkan keputusan Gubernur Jenderal Hindia Belanda yang berlaku sampai tahun 1965. Pada tanggal 14 Desember 1957 terjadi pengambil alihan perusahaan-perusahaan milik Belanda oleh Pemerintah Republik Indonesia termasuk NV. Water Leiding Maatschappihj Ajer Beresih.

Pada saat itu juga dilakukan timbangan terima dari direktur perusahaan Water Leiding Maatschappij Ajer Beresih kepada pemerintah Republik Indonesia yang dilakukan di Medan. Dengan dikeluarkannya UU No.5 Tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah maka Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi menjadi 'Perusahaan Daerah Sumatera Pengaliran Air Minum Tirtanadi'. Kemudian pada tahun 1979, maka perusahaan ini resmi menggunakan nama sekarang yaitu PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM TIRTANADI di singkat dengan PDAM Tirtanadi yang terletak di JL. Sisingamangraja No.1 Medan. Perusahaan ini milik Badan Usaha Milik Pemerintah yang bergerak dalam Bidang Air Minum.

Berdasarkan riset pendahuluan yang penulis lakukan di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasann Medan maka didapati beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasann Medan yaitu masih didapati kurangnya kualitas kerja seperti beberapa pekerjaan yang tertunda yang tidak dapat selesai pada waktu yang telah ditentukan, mengakibatkan tertundanya pemberian hasil laporan kerja kepada pemimpin. Kemudian masalah yang terjadi berkaitan dengan kompensasi yang ada di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasann Medan masih belum sesuai seperti, adanya ketidaksesuaian antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan namun tingkat kinerjanya masih belum baik seperti kurangnya semangat dan ramah pada bagian pelayanan konsumen dalam melayani keluhan konsumen. Sementara itu pengembangan karir yang diterapkan masih belum memberikan dampak baik karena belum semua karyawan honormendapatkan kesempatan pengembangan karir untuk meningkatkan kemampuannya dan masih kurangnya melayani konsumen dengan baik,

sedangkan masalah yang berkaitan dengan motivasi yaitu, motivasi yang diberikan perusahaan masih belum memberikan aspirasi pada karyawan dalam melaksanakan kegiatan perusahaan.

Berbagai macam fenomena masalah yang terjadi pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan, maka yang menjadi dasar peneliti hanya membatasi permasalahan yang berhubungan dengan kompensasi, pengembangan karir, dan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan dalam suatu perusahaan. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu, jika cara bekerja karyawan baik, maka akan menghasilkan sumber daya manusia yang efektif, namun jika kinerja karyawan buruk, maka akan menghasilkan sumber daya manusia yang tidak berkualitas (Wirawan, 2009 hal.5).

Adapun yang berhubungan dengan kompensasi menurut Bangun (2012 hal. 256) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas.

Pada dasarnya kompensasi memberikan kontribusi atau pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari pendapat Simamora (2004 hal.446) menyatakan bahwa dengan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

Selain kompensasi ada juga faktor yang berpengaruh langsung pada karyawan yaitu pengembangan karir, Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir (Handoko, 2008 hal.131).

Pengembangan karir pada dasarnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian Mangkunegara (2000 hal.77) mendefinisikan pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum dan membangun kinerja yang baik.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan pada perusahaan PDAM Tirtanadi cabang Tuasan adalah sebagai berikut:

1. Ketidaksesuaian antara kompensasi dengan kinerja karyawan yaitu, pemberian kompensasi yang sudah sesuai namun kinerjanya masih belum baik dalam hal pelayanan konsumen.
2. Belum adanya pengembangan karir untuk karyawan honor sehingga menjadi kurangnya pelayanan karyawan terhadap keluhan konsumen pada bagian pelayanan konsumen.

3. Kinerja yang dilakukan karyawan masih belum cukup baik dalam hal menyelesaikan tugas tepat waktu dan belum adanya komitmen yang sama dari para karyawan.
4. Motivasi yang diberikan perusahaan masih belum memberikan aspirasi pada karyawan dalam melaksanakan kegiatan perusahaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan ditemukan berbagai permasalahan yang muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada perusahaan. Namun dalam hal peneliti membatasi masalah tentang kompensasi, pengembangan karir, dan kinerja karyawan.

2. Rumusan Masalah

Selanjutnya untuk memperjelas penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan?
- b. Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan?
- c. Apakah ada pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.

- b. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian pada akhirnya diharapkan agar dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Untuk penulis, dapat menambah dan memperluas pengetahuan dalam hal manajemen khususnya yang berhubungan dengan masalah kompensasi, pengembangan karier dan kinerja karyawan.
- b. Untuk organisasi dapat memberikan sumbangan pemikiran dan diharapkan dijadikan informasi yang bermanfaat dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai.
- c. Untuk peneliti lainnya, dapat digunakan sebagai perbandingan bagi peneliti selanjutnya dan menjadi referensi dalam rangka mengkaji masalah yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu. Menurut Wirawan (2009 hal.5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Adapun pandangan lain mengenai pengertian kinerja menurut Fattah (2017 hal.9) kinerja adalah hasil atau keluaran dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi/institusi.

Sedangkan menurut Fahmi (2014 hal.127) kinerja adalah hasil yang nyata yang oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja juga merefleksikan seberapa baik karyawan untuk memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan, kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya (Rosyidawaty, 2018 hal.436).

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, definisi kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Adapun kinerja karyawan dalam suatu organisasi, dipengaruhi oleh banyak faktor baik faktor dari dalam karyawan itu sendiri maupun faktor organisasi itu sendiri. Menurut Simamora (2005 hal.14) mengatakan kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu; faktor individual; faktor psikologis; dan faktor organisasi. Adapun menurut pandangan Sutrisno (2010 hal.176) dimana faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah efektivitas dan efesinsi; otoritas dan tanggung jawab; disiplin dan inisiatif.

Menurut Kasmir (2016 hal.189) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu baik hasil maupun perilaku kerja, kemampuan dan keahlian; pengetahuan; rancangan kerja; kepribadian; motivasi kerja; kepemimpinan; gaya kepemimpinan; budaya organisasi; kepuasa kerja; lingkungan kerja; loyalitas; komitmen dan disiplin kerja. Sedangkan menurut Afandi (2016 hal.71) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu; kemampuan; kejelasan dan penerimaan; dan tingkat motivasi pekerja.

Maka dapat disimpulkan dari beberapa para ahli bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dinilai dari faktor individual; organisasi; efektivitas dan efisiensi; otoritas dan bertanggung jawab; disiplin dan inisiatif; perilaku kerja; kemampuan dan keahlian; pengetahuan; rancangan kerja; kepribadian; motivasi kerja; kepemimpinan; gaya kepemimpinan; budaya organisasi; kepuasan kerja; lingkungan kerja; loyalitas; komitmen; kejelasan dan penerimaan.

c. Indikator Kinerja

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan karyawan dalam mencapai tujuan yang diinginkan bersama didalam suatu organisasi. Adapun indikator yang dapat meningkatkan kinerja karyawan menurut pendapat Mangkunegara (2013 hal.75) adalah; kualitas kerja; kuantitas kerja; keandalan; dan sikap kerja. Adapun menurut Moehariono (2012 hal.113) indikator kinerja yaitu; efektif; efisien; kualitas; ketepatan waktu; produktivitas dan keselamatan.

Menurut Bangun (2012 hal.234) yang menjadi indikator kinerja yaitu; jumlah pekerjaan; kualitas kerja; ketepatan waktu dan kehadiran. Sedangkan Wibowo (2016 hal.86) indikator kinerja adalah; tujuan; standar; umpan balik; alat atau sasaran; kompetensi; motif dan peluang.

Maka dapat disimpulkan dari beberapa para ahli bahwa indikator ini menilai kinerja dari berbagai aspek mulai kuantitas; kualitas; keandalan; sikap kerja; ketepatan waktu; kehadiran; tujuan; standar; umpan balik; alat atau sasaran; kompetensi; motif dan peluang.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi mereka pada perusahaan dan meningkatkan kualitas prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pada karyawan baik berbentuk finansial maupun non finansial. Menurut pandangan Sudaryo (2018 hal.19) kompensasi merupakan sesuatu dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Adapun definisi kompensasi menurut pandangan Yusuf (2015 hal.235) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja balas jasa atas kerja mereka.

Sedangkan menurut Nawawi (2008 hal.315) kompensasi bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya dengan melalui kegiatannya yang disebut bekerja. Kompensasi juga bermakna suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras, dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun non finansial (Khair, 2017 hal.6).

Dari uraian diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kompensasi adalah imbal jasa yang diberikan organisasi kepada karyawan karena telah melakukan kewajiban dengan memenuhi segala tugasnya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Kompensasi

Dalam penentuan pemberian kompensasi melibatkan sejumlah besar negosiasi dan dugaan, namun ada beberapa faktor-faktor penentu yang

mempengaruhi kompensasi menurut beberapa pendapat ahli. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi Menurut menurut Rivai (2011 hal.363) antara lain; pasar tenaga kerja; kondisi ekonomi; peraturan pemerintah; dan serikat pekerja. Adapun menurut Arianty, *dkk* (2016 hal.154-156) faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi adalah; faktor internal; faktor pribadi karyawan; dan faktor eksternal.

Menurut Rukmini (2016 hal.54) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu; faktor intern organisasi; faktor pribadi karyawan; dan faktor eksternal. Sedangkan menurut Notoatmodjo (2009 hal.144-145) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah; produktivitas; kemampuan untuk membayar; kesediaan untuk membayar; permintaan tenaga kerja; organisasi karyawan dan berbagai peraturan; dan perundang-undangan.

Maka dapat disimpulkan dari beberapa para ahli bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kompensasi dinilai dari pasar tenaga kerja; kondisi ekonomi; peraturan pemerintah; organisasi buruh; kemampuan perusahaan untuk membayar; produktivitas perusahaan dan perekonomian; biaya hidup; faktor intern organisasi; faktor pribadi karyawan; dan faktor eksternal; permintaan tenaga kerja.

c. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi merupakan pengukuran yang dilakukan atas pekerja seseorang didalam suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2012 hal.86) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi yaitu; gaji/upah; insentif; asuransi; fasilitas kantor; tunjangan; premi.

Adapun menurut Atika dan Prasetio (2018 hal.139) indikator kompensasi adalah; gaji atau upah; liburan; uang cuti; dan bonus.

Menurut Mangkunegara (2017 hal.83) indikator kompensasi adalah; tingkat pembayaran; metode pembayaran dan kontrol pembayaran. Sedangkan menurut Yohanes (2017 hal.38) yang menyatakan bahwa ada beberapa indikator dalam pemberian kompensasi yaitu; upah yang diterima; bonus; tunjangan; uang makan; uang lembur dan jaminan kesehatan.

Maka dapat disimpulkan dari beberapa para ahli bahwa indikator ini menilai kompensasi dari berbagai aspek mulai dari gaji/upah; insentif; asuransi; fasilitas kantor; tunjangan; premi; tingkat pembayaran; metode pembayaran dan kontrol pembayaran.

3. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Dalam perencanaan karir seseorang pegawai memang tidak menjamin keberhasilan karir karena walaupun sudah dirancang sedemikian rupa akan tetapi sikap atasan, faktor pengalaman, pendidikan dan juga nasib seseorang sangat mendukung dalam keberhasilan karir seseorang. Berikut ini dikemukakan pengertian pengembangan karir yang dikemukakan beberapa ahli. Menurut Kadarisman (2012 hal.289) pengembangan karir adalah perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada seseorang karena dengan penambahan/peningkatan usianya akan menjadi semakin matang. Adapun defisini pengembangan karir menurut Handoko (2008 hal.131) pengembangan karir merupakan

upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir.

Sedangkan menurut Mathis, H.Jackson (2006 hal.342) karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Pengembangan karir juga merupakan usaha penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam perusahaan/organisasi (Larasati, 2018 hal.120).

Dari beberapa definisi di atas dilihat bahwa pengembangan karir merupakan suatu kebutuhan yang terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai dalam artian menuju jenjang jabatan yang lebih tinggi agar tujuan tujuan karir yang diinginkan dapat tercapai serta dapat mewujudkan tujuan organisasi/perusahaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Dalam penentuan peningkatan pengembangan karir terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi tingkatan pengembangan karir. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat pengembangan karir menurut Ariyanti, *dkk* (2016 hal.165) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah; hubungan karyawan dan perusahaan; personalia karyawan; faktor dari luar karyawan; politik dalam perusahaan; model pengahrgaan; dan banyak karyawan.. Adapun menurut Tohardi (2011 hal.281) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah; sikap atasan;rekan sekerja dan bawahan; pengalaman; pendidikan; prestasi; dan nasib.

Menurut Sutrisno (2009 hal.182-185) faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat pengembangan karir adalah; sikap atasan dan rekan sekerja; pengalaman; pendidikan; prestasi; dan faktor nasib. Sedangkan menurut Rosyidawaty (2018 hal.446) faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat pengembangan karir adalah; prestasi kerja; pengenalan oleh pihak lain; kesetiaan pada organisasi; pembimbing dan sponsor; dan pengunduran diri.

Maka dapat disimpulkan dari beberapa para ahli bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat pengembangan karir dinilai dari prestasi kerja, kesetiaan pada organisasi, dukungan para bawahan, kesempatan untuk bertumbuh, eksposur, jaringan kerja, kesetiaan terhadap organisasi, pembimbing dan sponsor, sikap atasan, rekan sekerja dan bawahan, pengalaman, pendidikan, prestasi, dan nasib hubungan karyawan dan perusahaan; personalia karyawan; faktor dari luar karyawan; politik dalam perusahaan; model penghargaan; dan banyak karyawan.

c. Indikator Pengembangan Karir

Suatu pengukuran dari pengembangan karir tersebut mencerminkan suatu hal dalam memaksimalkan kepuasan atau perkembangan tersendiri bagi seorang karyawan. Adapun indikator-indikator menurut Wahyudi (2002 hal.162) indikator pengembangan karir yaitu; penilaian dan evaluasi; prestasi kerja; latar belakang pendidikan; pelatihan yang telah diikuti; pengalaman kerja. Adapun menurut Siagian (2003 hal.207) berbagai indikator yang perlu

dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah; perlakuan yang adil dalam berkarir; keperdulian para atasan langsung; informasi tentang berbagai peluang promosi; adanya minat untuk dipromosikan; dan tingkat kepuasan.

Menurut Handoko (2008 hal.131) indikator pengembangan karir adalah; prestasi kerja; *exposure*; kesetiaan organisasional; mentor dan sponsor; kesempatan-kesempatan untuk tumbuh; dan dukungan manajemen. Sedangkan menurut Simamora (2012 hal. 412) indikator pengembangan karir adalah; mutasi; seleksi; penempatan; dan pendidikan.

Maka dapat disimpulkan dari beberapa para ahli bahwa indikator ini menilai pengembangan karir dari berbagai aspek mulai dari penilaian dan evaluasi, prestasi kerja, latar belakang pendidikan, pelatihan yang telah diikuti, pengalaman kerja, perlakuan yang adil dalam berkarir, keperdulian para atasan langsung, informasi tentang berbagai peluang promosi, adanya minat untuk dipromosikan, tingkat kepuasan, *exposure*, kesetiaan organisasional, mentor dan sponsor, dukungan manajemen, mutasi, seleksi, penempatan.

B. Kerangka Konseptual

Untuk mendapatkan pengertian dan gambaran yang lebih jelas tentang pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan perlu digambarkan kerangka konseptual dari penulisan ini.

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Kompensasi menjadi salah satu motivasi bagi karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan semakin besar kompensasi yang diberikan

perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dan begitu sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin rendah, maka akan semakin rendah kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan tersebut.

Pendapat diatas selaras dengan hasil peneliti Jufrizen (2017), dan Sadzwina dan Gilang (2015) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

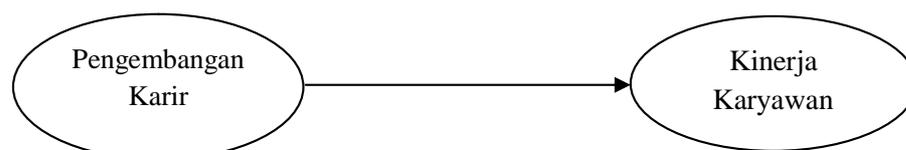


Gambar II.1 Kerangka Paradigma Penelitian

2. Pengaruh Pengembangan Karir dengan Kinerja Karyawan

Pengembangan karir yang baik sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan perkembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material, misalnya kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya. Sedangkan hak-hak yang bersifat non material misalnya status sosial.

Pendapat diatas selaras dengan hasil peneliti Rosyidawaty (2018), dan Jasman Syarifuddin (2015) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

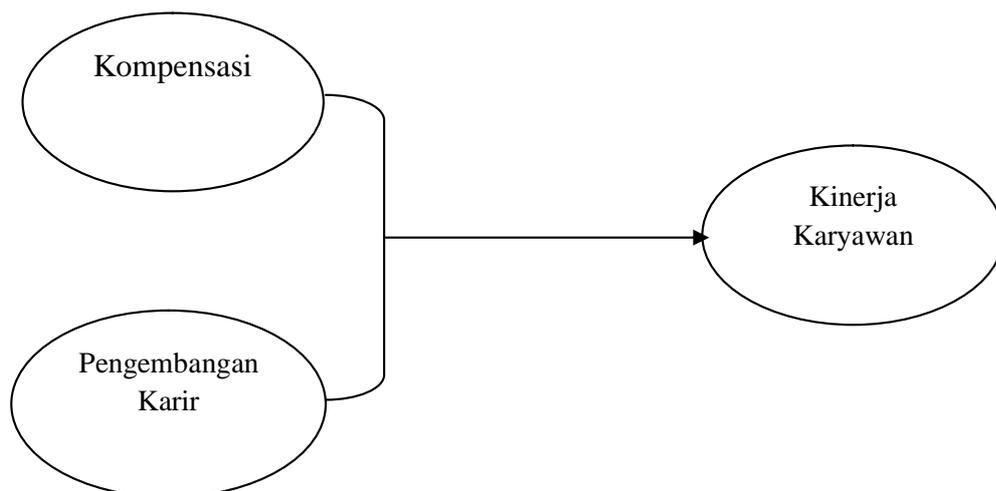


Gambar II.2 Kerangka Paradigma Penelitian

3. Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat, sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Menurut Martoyo (2008, hal.15) untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maka sangat penting bagi perusahaan untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatkan kinerja, salah satunya adalah dengan mengetahui pengembangan karirnya dan kompensasi yang baik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pendapat diatas selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan Sri Langgeng Ratnasari (2016) dan Jufriezen (2016) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.



Gambar II.3 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji lagi kebenarannya melalui penelitian ilmiah (Sugiyono, 2015 hal.64) adapun hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.
2. Ada pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.
3. Ada pengaruh Kompensasi dan Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif yaitu penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel (atau lebih) tersebut. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menganalisis hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel (Timotius, 2017 hal.16).

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah :

1. Variabel independen (Variabel Bebas)

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain (Timotius, 2017 hal.50). Adapun variabel independent dalam penelitian ini adalah kompensasi dan pengembangan karir.

2. Variabel Dependent (Variabel Terikat)

Varibael independen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain (dalam hal ini variabel bebas), (Timotius, 2017 hal.50). Adapun variabel dependent dalam penelitian ini adalah kinerja.

Dalam menjelaskan definisi operasional pada variabel Kinerja Karyawan (Y), Kompensasi (X_1) dan Pengembangan Karir (X_2) adalah sebagaiberikut:

Tabel III.1
Tabel Definisi Operasional

Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator	Skala	Butir Pernyataan
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja. (Wirawan, 2009 hal.5); Fahmi (2014 hal.127); Fattah (2017 hal.9); (Rosyidawaty, 2018 hal.436).	Indikator-indikator kinerja karyawan yaitu kuantitas, kualitas, keandalan, sikap kerja, ketepatan waktu, kehadiran, tujuan, standar, umpan balik, alat atau sasaran, kompetensi, motif dan peluang, pengawasan, penekanan biaya, kerja sama dan inisiatif. (Mangkunegara, 2013, hal.75; Moehariono (2012 hal.113); Bangun (2012, Hal. 234); Wibowo (2016, hal 86).	a. Kuantitas b. Ketepatan waktu c. Inisiatif d. Pengawasan e. Kerja sama	1-5	1,2 3,4 5,6 6,8 7,8
Kompensasi (X ₁)	Kompensasi adalah imbal jasa yang diberikan organisasi kepada karyawan karena telah melakukan kewajiban dengan memenuhi segala tugasnya. Sudaryo (2018 hal.9); Yusuf (2015 hal.235); Nawawi (2008 hal.315); (Khair, 2017 hal.6).	Indikator-indikator kompensasi yaitu gaji/upah, insentif, tunjangan dan fasilitas kantor dan premi, tingkat pembayaran, metode pembayaran dan kontrol pembayaran dan asuransi. Atika dan Prasetio (2018 hal.139); Mangkunegara (2017, hal.83); Yohanes (2017 hal.38); Hasibuan (2012, hal.86).	a. Gaji/upah b. Insentif c. Tunjangan d. Fasilitas	1-5	9,10 11,12 13,14 15,16

<p>Pengembangan Karir (X₂)</p>	<p>Pengembangan karir merupakan suatu kebutuhan yang terus dikembangkan dalam diri seorang pegawai dalam artian menuju jenjang jabatan yang lebih tinggi agar tujuan tujuan karir yang diinginkan dapat tercapai serta dapat mewujudkan tujuan organisasi/perusahaan. Kadarisman (2012 hal.289); Handoko (2008 hal.131); Mathis, H. Jackson (2006. Hal .342); (Larasati, 2018 hal.120).</p>	<p>Indikator-indikator pengembangan karir yaitu penilaian dan evaluasi, prestasi kerja, latar belakang pendidikan, pelatihan yang telah diikuti, pengalaman kerja, perlakuan yang adil dalam berkarir, kepedulian para atasan langsung, informasi tentang berbagai peluang promosi, adanya minat untuk dipromosikan, tingkat kepuasan, <i>exposure</i>, kesetiaan organisasional, mentor dan sponsor, dukungan manajemen, mutasi, seleksi, penempatan. (Wahyudi (2002 hal.162); Siagian (2003 hal.207); Handoko (2008 hal.131); Simamora (2012 hal. 412)</p>	<p>a. Penilaian dan evaluasi b. Prestasi kerja c. Latar belakang dan Pelatihan yang telah diikuti d. Pengalaman kerja</p>	<p>1-5</p>	<p>17,18 19,20 21,22 23,24</p>
---	---	--	---	------------	--

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan yang beralamat JL. Tuasan No.61 Medan, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dimulai bulan November 2018 sampai dengan Maret 2019.

Tabel III.2
Jadwal Kegiatan Penelitian

No.	Jenis Penelitian	Bulan/Tahun																			
		Nov 18				Des 18				Jan 19				Feb 19				Mar 19			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal	■	■	■	■																
2	Penyusunan Proposal					■	■	■	■												
3	Bimbingan proposal									■	■	■	■								
4	Seminar Proposal												■								
5	Pengumpulan data													■	■	■	■				
6	Penulisan Skripsi																	■	■	■	■
7	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■
8	Sidang Meja Hijau																				■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015 hal.62). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan yang beralamat JL. Tuasan No.61 Medan, Sumatera Utara yang berjumlah 65 orang.

Tabel III.3
Jumlah Populasi

No	Bagian	Jumlah Orang
1	Bagian Personalia	31
2	Bagian Umum	9
3	Biro Trading	15
Jumlah		65

Sumber : PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015 hal.63). Umumnya penelitian-penelitian ilmu-ilmu perilaku populasi dan sampelnya adalah kumpulan manusia (karyawan). Penulis mengambil teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi di jadikan sampel yaitu sebanyak 65 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Dalam penelitian ini teknik yang di gunakan adalah sebagai berikut :

1. Wawancara (*interview*), yaitu menanyakan kepada pihak-pihak yang terkait dengan cara berdialog secara langsung mengenai hal yang bersangkutan dalam penelitian.
2. Daftar Pertanyaan (*Quesioner*), teknik dan instrumen dalam penelitian ini digunakan adalah berupa kuesioner. Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Table III.4
Skala Pengukuran

KETERANGAN	BOBOT
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan reliabilitas.

a. Validitas

Menurut Juliandi, *dkk* (2014 hal.75) menguji validitas berarti menguji sejauhmana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi product moment, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i) (\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i y$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Dengan kriteria pengujian jika korelasi antar butir dengan skor total lebih dari 0,3 maka instrumen tersebut dinyatakan valid atau sebaliknya jika korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$ dengan 2 sisi dan jumlah data $(n)=65$, maka dapat dinilai ketentuan r_{tabel} sebesar 0,244.

Untuk hasil uji validitas pada variabel kompensasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III.5
Hasil Uji Validitas Kompensasi (X₁)

No	Koefisien Korelasi	r_{tabel}	Status
1	0,997	0,244	Valid
2	0,997	0,244	Valid
3	0,826	0,244	Valid
4	0,997	0,244	Valid
5	0,997	0,244	Valid
6	0,997	0,244	Valid
7	0,997	0,244	Valid
8	0,997	0,244	Valid

Sumber : Hasil Penelitian Diolah (SPSS 22)

Dari 8 pernyataan mengenai kompensasi berupa ketanggapan yang diajukan penulis kepada responden, 8 pernyataan dinyatakan valid.

Tabel III.6
Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X₂)

No	Koefisien Korelasi	r_{tabel}	Status
1	0,997	0,244	Valid
2	0,997	0,244	Valid
3	0,826	0,244	Valid
4	0,997	0,244	Valid
5	0,997	0,244	Valid
6	0,997	0,244	Valid
7	0,997	0,244	Valid
8	0,997	0,244	Valid

Sumber : Hasil Penelitian Diolah (SPSS 22)

Dari 8 pernyataan mengenai pengembangan karir berupa ketanggapan yang diajukan penulis kepada responden, 8 pernyataan dinyatakan valid.

Tabel III.7
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Koefisien Korelasi	r _{tabel}	Status
1	0,997	0,244	Valid
2	0,997	0,244	Valid
3	0,826	0,244	Valid
4	0,997	0,244	Valid
5	0,997	0,244	Valid
6	0,997	0,244	Valid
7	0,997	0,244	Valid
8	0,997	0,244	Valid
9	0,828	0,244	Valid
10	0,945	0,244	Valid

Sumber : Hasil Penelitian Diolah (SPSS 22)

Dari 10 pernyataan mengenai kinerja karyawan berupa ketanggapan yang diajukan penulis kepada responden, 10 pernyataan dinyatakan valid.

b. Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi (Juliandi, *dkk* : 2015, hal.80). Teknik yang digunakan adalah Cronbanch Alpha, berikut ini rumusnya :

$$r = \left[\frac{K}{(K-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

- r = reliabilitas instrument
- k = banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir
- σ_1^2 = varians total

Dengan kriteria:(a) Jika nilai koefisien reliabilitas (α) $>$ 0,60 maka instrument variabel adalah reliable (terpercaya). (b) Jika nilai koefisien reliabilitas (α) $<$ 0,60 maka instrument variabel tidak reliable (tidak terpercaya).

Tabel III.8
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Status
Kompensasi (X_1)	0,807	Reliabel
Pengembangan Karir (X_2)	0,807	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,807	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian Diolah (SPSS 22)

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus-rumus dibawah ini:

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependen*, bila dua atau lebih variabel *independen* sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2014 hal.277). Adapun persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- X_1 = Kompensasi
- X_2 = Pengembangan Karir
- b_1 b_2 = Koefisien regresi
- e = Variabel pengganggu

2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas diuji untuk menguji dan menganalisis kenormalan data yang digunakan apakah data berdistribusi normal ataupun tidak. Guna mendeteksi terjadi gejala normalitas ataupun tidak dengan menggunakan metode grafik (Priyatno, 2013 hal.71), kriteria pengambilan keputusan dengan menggunakan metode grafik *P-Plot*, yaitu:

- 1) Bila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Bila data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas adalah uji untuk variabel bebas, di mana korelasi antar variabel bebas dilihat. Jika ada dua variabel bebas di mana kedua variabel tersebut berkorelasi sangat kuat, maka secara logika persamaan regresinya cukup diwakili oleh satu variabel saja (Yudiatmaja, 2013 hal.78).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan variabel dari residul pengamatan yang satu ke pengamatan

lainnya. Apabila timbul ketidaksamaan varian, maka terdapat masalah heteroskedastisitas (Yudiatmaja, 2013 hal.82). Dasar analisis yaitu:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi di gunakan jika ada korelasi secara linier antara kesalahan pengganggu periode t (berda) dengan kesalahan pengganggu $t-1$ (sebelumnya). Menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan penguji Durbin-Waston (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$)
- 2) Terjadi autokorelasi negatif, jika nilai DW diatas $+2$ atau $DW > +2$

3. Analisis Hipotesis

a. Uji Parsial (uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2009 hal.84). Dimana uji t mencari t_{hitung} dan membandingkan dengan t_{tabel} apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Adapun tahapan-tahapan pengujian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut, hipotesis ditentukan dengan formula nol secara statistik di uji dalam bentuk:

- a. Jika $H_0: b_1 > 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
- b. Jika $H_0: b_1 < 0$, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Dimana uji F mencari " F_{hitung} " dan membandingkan dengan " F_{tabel} " apakah variabel-variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Kriteria pengujian hipotesis yaitu:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

4. Uji Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang di temukan. Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

KD = Koefisien Determinan

r^2 = Koefisien Korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah: a) Jika Kd mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* lemah, b) Jika Kd mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* kuat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini penulis mengelola angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan variabel (X_1), 8 pernyataan variabel (X_2), dan 10 pernyataan variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X_1 adalah kompensasi, yang menjadi variabel X_2 adalah pengembangan karir dan yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 65 karyawan sebagai sampel dan dengan menggunakan skala *likert*.

Table IV.1.
Skala Likert

No	Bagian	Jumlah Orang
1	Bagian Personalia	31
2	Bagian Umum	9
3	Biro Trading	15
Jumlah		65

Sumber : PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan

Dan ketentuan diatas berlaku dalam menghitung kompensasi (X_1), pengembangan karir (X_2), dan kinerja karyawan (Y).

a. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini seluruh karyawan tetap dan honor pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan sebanyak 65 orang.

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	32	48,5	49,2	49,2
	perempuan	33	50,0	50,8	100,0
	Total	65	98,5	100,0	
Missing	System	1	1,5		
Total		66	100,0		

Sumber : Hasil Penelitian Diolah (SPSS 22)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 32 laki-laki (49,2%) dan 33 perempuan (50,8%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini lebih banyak didominasi pada jenis kelamin perempuan.

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	65	98,5	100,0	100,0
Missing	System	1	1,5		
Total		66	100,0		

Sumber : Hasil Penelitian Diolah (SPSS 22)

Dilihat dari data tabel persentase di atas responden menunjukkan bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden pada tingkat pendidikan S1 sebanyak 65 orang (100%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini lebih didominasi pada tingkat pendidikan S1.

Tabel IV.4
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 s.d 35	34	52,3	52,3	52,3
	>35	31	47,7	47,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Penelitian Diolah (SPSS 22)

Dilihat dari tabel persentase di atas berdasarkan karakteristik usia, mayoritas responden memiliki usia pada kelompok umur 20 s.d 35 tahun sebanyak (52,3%) dan >35 tahun sebanyak (47,7%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karakteristik usia responden lebih banyak didominasi pada usia 20 s.d 35 tahun.

b. Analisis Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu, berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

Tabel IV.5
Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi (X₁)

Alternatif Jawaban												
No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	41	63,1%	19	29,2%	5	7,7%	0	0%	0	0%	65	100%
2	38	58,5%	22	33,8%	5	7,7%	0	0%	0	0%	65	100%
3	43	66,2%	18	27,7%	4	6,2%	0	0%	0	0%	65	100%
4	41	63,1%	18	27,7%	6	9,2%	0	0%	0	0%	65	100%
5	40	61,5%	19	29,2%	6	9,2%	0	0%	0	0%	65	100%
6	43	66,2%	16	24,6%	6	9,2%	0	0%	0	0%	65	100%
7	45	69,2%	15	23,1%	5	7,7%	0	0%	0	0%	65	100%
8	45	69,2%	16	24,6%	4	6,2%	0	0%	0	0%	65	100%

Sumber : Hasil Penelitian Diolah (SPSS 22)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban pertama mengenai gaji yang diterima sesuai dengan peraturan dan memenuhi kebutuhan saya, responden menjawab sangat setuju dengan persentase 63,1%.
2. Jawaban kedua mengenai gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan peraturan perusahaan dan peraturan pemerintah, responden menjawab sangat setuju dengan persentase 58,5%.
3. Jawaban ketiga mengenai perusahaan tempat saya bekerja memberikan insentif kepada karyawan yang berprestasi, responden menjawab sangat setuju dengan persentase 66,2%.
4. Jawaban keempat mengenai perusahaan tempat saya bekerja memberikan insentif berupa bonus, umroh (wisata religi) dan liburan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase 63,1%.
5. Jawaban kelima mengenai mengenai perusahaan tempat saya bekerja memberikan tunjangan anak dan kesehatan, responden menjawab setuju dengan persentase 61,5%.
6. Jawaban keenam mengenai perusahaan tempat saya bekerja memberikan tunjangan studi lanjut, responden menjawab sangat setuju dengan persentase 66,2%..
7. Jawaban ketujuh mengenai perusahaan tempat saya bekerja memberikan fasilitas berupa tempat ibadah (musholla), tempat olahraga, dan UKS serta kafetaria, responden menjawab sangat setuju dengan persentase 69,2%.

8. Jawaban kedelapan mengenai perusahaan tempat saya bekerja memberikan fasilitas berupa taman indah dan asri, air mancur serta lingkungan yang bersih, responden menjawab sangat setuju dengan persentase 69,2%.

Kesimpulan secara umum bahwa kompensasi sudah baik, artinya perusahaan sudah mampu memberikan kompensasi sesuai dengan keinginan karyawan.

Tabel IV.6
Skor Angket Untuk Variabel Pengembangan Karir (X₂)

No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	37	56,9%	21	32,3%	7	10,8%	0	0%	0	0%	65	100%
2	36	55,4%	22	33,8%	7	10,8%	0	0%	0	0%	65	100%
3	37	56,9%	21	32,3%	7	10,8%	0	0%	0	0%	65	100%
4	37	56,9%	21	32,3%	7	10,8%	0	0%	0	0%	65	100%
5	37	56,9%	21	32,3%	7	10,8%	0	0%	0	0%	65	100%
6	37	56,9%	21	32,3%	7	10,8%	0	0%	0	0%	65	100%
7	36	55,4%	22	33,8%	7	10,8%	0	0%	0	0%	65	100%
8	37	56,9%	21	32,3%	7	10,8%	0	0%	0	0%	65	100%

Sumber : Hasil Penelitian Diolah (SPSS 22)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban pertama mengenai perusahaan tempat saya bekerja menggunakan daftar penilaian dan prestasi kerja sebagai dasar penilaian terhadap kinerja karyawan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase 56,9%.
2. Jawaban kedua mengenai pimpinan tempat saya bekerja selalu melakukan evaluasi terhadap kinerja kaaryawannya harian, mingguan dan bulanan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase 55,4%.

3. Jawaban ketiga mengenai perusahaan tempat saya bekerja memberikan jenjang karir yang baik bagi karyawan yang berprestasi, responden menjawab sangat setuju dengan persentase 56,9%.
4. Jawaban keempat mengenai pimpinan tempat saya bekerja memberikan reward dan punishment bagi karyawannya, responden menjawab sangat setuju dengan persentase 56,9%.
5. Jawaban kelima mengenai perusahaan tempat saya bekerja untuk menduduki jabatan tertentu yang menjadi dasar pertimbangan adalah keahlian, keterampilan dan latar belakang pendidikan, responden menjawab setuju dengan persentase 56,9%.
6. Jawaban keenam mengenai perusahaan tempat saya bekerja memberikan kesempatan yang luas untuk melanjutkan pendidikan dan pelatihan khusus untuk meningkatkan keahlian karyawannya, responden menjawab sangat setuju dengan persentase 56,9%..
7. Jawaban ketujuh mengenai perusahaan tempat saya bekerja pengalaman kerja adalah salah satu syarat untuk menduduki jabatan tertentu, tempat olahraga, dan UKS serta kafeteria, responden menjawab sangat setuju dengan persentase 55,4%.
8. Jawaban kedelapan mengenai perusahaan tempat saya bekerja pegawai yang memiliki keahlian khusus dan berpengalaman selalu mendapat prioritas dan penghargaan dari pimpinan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase 56,9%.

Kesimpulan secara umum bahwa pengembangan karir sudah cukup baik, artinya perusahaan sudah mampu memberikan pengembangan karir sesuai

berdasarkan penilaian dan evaluasi, prestasi kerja, latar belakang dan pelatihan yang telah diikuti serta pengalaman kerja.

Tabel IV.7
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban												
No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	38	58,5%	22	33,8%	5	7,7%	0	0%	0	0%	65	100%
2	38	60,0%	21	32,3%	5	7,7%	0	0%	0	0%	65	100%
3	44	67,7%	17	26,2%	4	6,2%	0	0%	0	0%	65	100%
4	44	67,7%	16	24,6%	5	7,7%	0	0%	0	0%	65	100%
5	43	66,2%	18	27,7%	4	6,2%	0	0%	0	0%	65	100%
6	41	63,1%	19	29,2%	5	7,7%	0	0%	0	0%	65	100%
7	44	67,7%	16	24,6%	5	7,7%	0	0%	0	0%	65	100%
8	43	66,2%	18	27,7%	4	6,2%	0	0%	0	0%	65	100%
9	41	63,1%	19	27,7%	4	6,2%	0	0%	0	0%	65	100%
10	38	58,5%	19	27,7%	4	6,2%	0	0%	0	0%	65	100%

Sumber : Hasil Penelitian Diolah (SPSS 22)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban pertama saya melakukan pekerjaan dengan akurat dan selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan hasil yang terbaik, responden menjawab sangat setuju dengan persentase 58,5%.
2. Jawaban kedua hasil pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standart yang telah ditetapkan perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase 60,0%.
3. Jawaban ketiga pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target waktu dan jumlah pekerjaan yang ditetapkan perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase 67,7%.
4. Jawaban keempat saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan atasan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase 67,7%.

5. Jawaban kelima saya memiliki inisiatif yang berguna untuk membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik, responden menjawab setuju dengan persentase 66,2%.
6. Jawaban keenam saya merasa sistem pengawasan yang dilakukan perusahaan dapat meningkatkan tanggung jawab dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan persentase 63,1%..
7. Jawaban ketujuh saya selalu menggunakan perlengkapan dan alat kantor sesuai kebutuhan pekerjaan dan pendukung penyelesaian suatu pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase 67,7%.
8. Jawaban kedelapan saya mampu bekerja sama dengan atasan, bawahan, maupun rekan sejawat, responden menjawab sangat setuju dengan persentase 66,2%.
9. Jawaban kesembilan saya mampu bekerja sama baik individu maupun dalam tim, responden menjawab sangat setuju dengan persentase 60,5%.
10. Jawaban kesepuluh saya dapat membantu sesama rekan apabila diperlukan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase 58,5%.

Kesimpulan secara umum bahwa kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sudah cukup tinggi, artinya karyawan sudah memiliki kinerja yang baik. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab sangat setuju.

2. Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis Regresi Linier Berganda dapat dilihat dari pada tabel

Tabel IV.8
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26,621	4,248		6,267	,000
kompensasi	,263	,143	,258	1,838	,071
pengembangan karir	,135	,122	,156	1,114	,270

Sumber : Hasil Penelitian Diolah (SPSS 22)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 26,621 + 0,263X_1 + 0,135X_2 + e$$

Dimana :

- a. Nilai konstanta sebesar 26,621 apabila variabel kompensasi (X_1), pengembangan karir (X_2), dianggap nol maka kinerja karyawan (Y) pada perusahaan adalah sebesar 26,621.
- b. Nilai koefisien kompensasi (X_1) sebesar 0,263 menyatakan bahwa setiap kenaikan kompensasi satu kali maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,263.
- c. Nilai koefisien pengembangan karir (X_2) sebesar 0,135 menyatakan bahwa setiap kenaikan pengembangan karir satu kali maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,135.

b. Asumsi Klasik

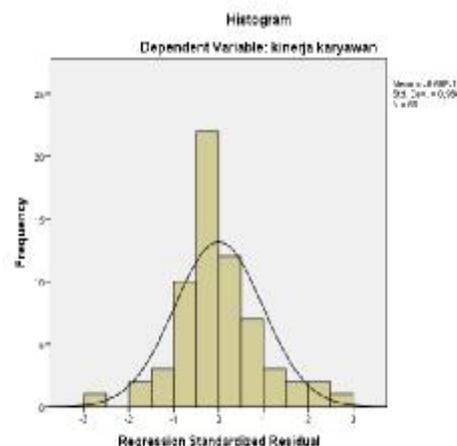
1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi, variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan untuk menguji apakah berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik.

Analisis Grafik

Salah satu cara untuk melihat normalitas residu adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residu akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan analisis grafik dan P-Plot.

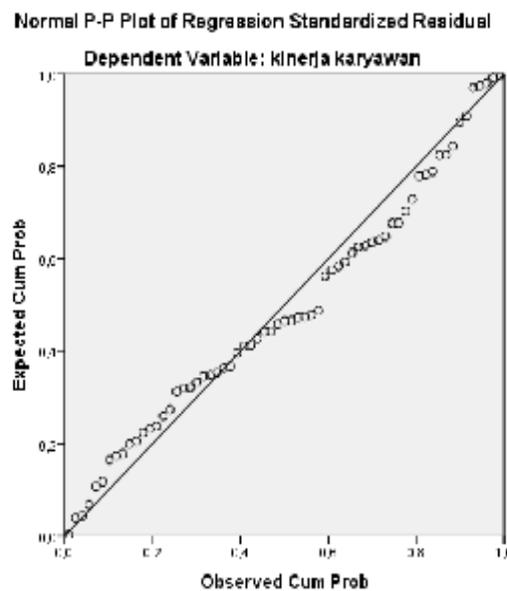
Gambar IV.1
Grafik Histogram



Sumber : Hasil Penelitian Diolah (SPSS 22)

Berdasarkan gambar 4.1 diatas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *dependen* dan *independen* dan *regression standarized residul* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV.2
Penelitian Menggunakan P-Plot



Sumber : Hasil Penelitian Diolah (SPSS 22)

Hasil kurva normal *probability plot* memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik terlihat menempel dan mengikuti garis diagonalnya, sehingga berdasarkan kurna normal *probability plot*, data yang digunakan berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*).

Pengujian multikolonieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. berikut adalah hasil uji multikolonieritas:

Tabel IV.9
Uji Multikolonieritas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	26,621	4,248		6,267	,000			
kompensasi	,263	,143	,258	1,838	,071	,707	1,414	
pengembangan karir	,135	,122	,156	1,114	,270	,707	1,414	

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
Sumber : Hasil Penelitian Diolah (SPSS 22)

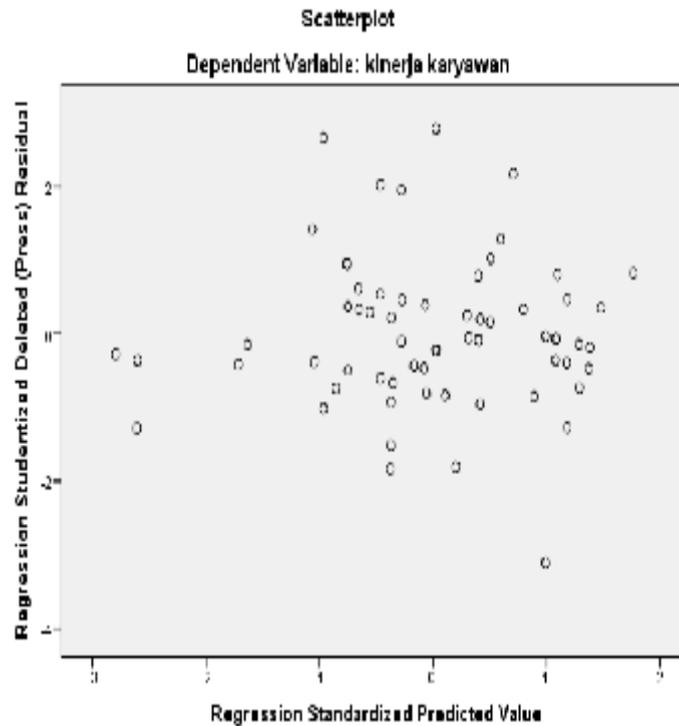
Pada tabel 4.9 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,707 lebih besar dari nilai VIF sebesar 1,414 lebih kecil dari 10.
2. Pengembangan karir (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,707 lebih besar dari nilai VIF sebesar 1,414 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel kompensasi dan pengembangan karir bebas dari adanya gejala multikolonieritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar sebagai berikut:

Gambar IV.3

Sumber : Hasil Penelitian Diolah (SPSS 22)

Pada gambar 4.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu periode $t-1$ (sebelumnya). Berikut ini adalah hasil pengujian autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW).

Tabel VI.10
Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,367 ^a	,135	,107	3,524	,927

a. Predictors: (Constant), pengembangan karir, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Hasil Penelitian Diolah (SPSS 22)

Pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai DW yang diperoleh adalah sebesar 0,927. Nilai dl sebesar 1,450 dan du sebesar 1,623. Nilai DW yang diperoleh besar dari du dan lebih kecil dari nilai $(4-du)=4-1,623=2,377$ yaitu $1,450 < 1,763 < 2,377$ yang berarti bahwa tidak terjadi autokorelasi.

c. Uji Hipotesis

1. Secara Parsial (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil pengujian dengan uji t sebagai berikut:

Tabel IV.11
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26,621	4,248		6,267	,000
Kompensasi	,263	,143	,258	1,838	,071
pengembangan karir	,135	,122	,156	1,114	,270

Sumber : Hasil Penelitian Diolah (SPSS 22)

Dari tabel 4.11 dapat dilihat hasil uji statistik secara parsial sebagai berikut:

1. Kompensasi (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 1,838 dengan nilai signifikan 0,071 sedangkan t_{tabel} 1,97 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} (1,838) > t_{tabel} (1,97)$ dengan nilai signifikan $0,071 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.
2. Pengembangan Karir (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 1,114 dengan nilai signifikan 0,270 sedangkan t_{tabel} 1,97 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} (1,114) > t_{tabel} (1,97)$ dengan nilai signifikan $0,270 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Pengembangan Karir (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

2. Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Berikut ini hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut:

Tabel VI.12

Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	119,995	2	59,997	4,831	,011 ^b
Residual	770,067	62	12,420		
Total	890,062	64			

Sumber : Hasil Penelitian Diolah (SPSS 22)

Pada tabel 4.12 uji-f diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 4,831 dengan nilai signifikan 0,011 pada F_{tabel} dengan signifikan 0,05. Nilai F_{tabel}

sebesar 4,831 maka diperoleh $F_{hitung} (4,831) > F_{tabel} (119,995)$ dengan nilai signifikan 0,011 dibawah nilai 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1), pengembangan karir (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

d. Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi (r^2) adalah angka yang menunjukkan besarnya derajat atau kemampuan distribusi variabel independen (X) dalam menjelaskan dan menerangkan variabel dependen (Y). Semakin besar koefisien determinasi adalah nol dan satu ($0 < r^2 < 1$). Berikut ini nilai koefisien determinasi:

Tabel VI.13
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,367 ^a	,135	,107	3,524	,927

a. Predictors: (Constant), pengembangan karir, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Hasil Penelitian Diolah (SPSS 22)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat dilihat *r square* sebesar 0,135 atau 1,35% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja karyawan (Y) dengan kompensasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) adalah cukup kuat. Pada tabel juga ditunjukkan nilai *r square* yaitu sebesar 0,135 atau 1,35% yang asrtinya variasi dari kinerja karyawan (Y) dengan kompensasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2), sedangkan sisanya

98,65% variabel-variabel lain yang tidak diteliti misalnya motivasi, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

Pada tabel 4.13 di atas, tingkat hubungan antara variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dengan variabel bebas yaitu kompensasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) secara bersama-sama menunjukkan nilai r yaitu sebesar 0,135 atau 1,35% dengan tingkat hubungan yang sangat kuat seperti dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel VI.14
Interprestasi Koefesien Korelasi

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

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini terlihat jelas dengan adanya hasil t_{hitung} (1,838) > t_{tabel} (1,97) dengan nilai signifikan $0,071 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Menurut Khair (2017 hal.6) kompensasi juga bermakna suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras, dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun non finansial.

Hasil penelitian ini selaras dengan teori Arianty (2008), Jufrizen (2017), dan Astuti (2018) menyatakan bahwa besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukkan nilai t_{hitung} sebesar (1,114) dengan probabilitas sig 0,270 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel pengembangan karir maka akan tinggi/baik kinerja karyawan.

Menurut Handoko (2008 hal.131) pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir.

Hasil peneliti ini selaras dengan teori Bahri (2017), dan Faustyna (2015) menyatakan pengembangan karir pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi.

3. Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Dikarenakan hasil F_{hitung} (4,831) > F_{tabel} (3,20) dengan nilai signifikan 0,011 dibawah 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai R^2 0,135 atau 1,35% yang artinya variabel kompensasi (X_1) dan pengembangan karir (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 1,35% sedangkan sisanya variabel-variabel lain yang tidak diteliti misalnya, motivasi, lingkungan kerja dan variabel lainnya.

Hasil penelitian ini selaras dengan teori Jufrizen (2016) menyatakan bahwa kompensasi dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan dan berperan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan. Responden pada penelitian ini berjumlah 65 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.
2. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.
3. Secara simultan kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan.

B. Saran

1. Pada faktor kompensasi karyawan sudah cukup baik, namun penulis menyarankan kepada karyawan agar lebih bersemangat dan memberikan kinerja yang baik sesuai dengan imbalan yang diterima oleh para karyawan.
2. Pada faktor pengembangan karir, perusahaan hendaknya menerapkan proses pemberian pengembangan karir dengan baik dan benar. Sebab pengembangan karir karyawan harus berjalan berlandaskan pada sistem

manajemen yang mencakup semua peraturan manajemen, struktur dan prosedur untuk perencanaan dan kontrol yang baik dengan organisasi dan manajemen yang baik sehingga kinerja karyawan dalam bekerja dapat meningkat.

3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya perusahaan dapat menimbulkan kepercayaan dan moral yang baik bagi karyawan terhadap perusahaan, adanya kepercayaan di kalangan karyawan bahwa mereka akan menerima imbalan sesuai dengan kinerja yang dicapainya, yang merupakan sebagai rangsangan bagi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2016), *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Edisi 1, Penerbit Deepublis : Yogyakarta.
- Ardana. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arikunto. (2006), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi VI. Jakarta
- Arianty, Nel, Ashal, Akrim, dan Siswadi, Yudi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Penerbit Perdana Publishing.
- Astuti, Rini, dan Sari, Indah. (2018). “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan”. *Jurnal SENAR*. 1(1) : 1-4.
- Bahri, Syaiful. (2016). “Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas PU Bima Marga Wilayah Kerja Sumatera Selatan”. *Journal Ecoment Globa*. 1(1) : 51-61.
- Bilson, Simamora. (2008), *Riset Pemasaran*. Jakarta PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny, dan Komariyah, Imas. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta
- Fattah, Hussein. (2017), *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*, Penerbit Elmatara : Yogyakarta.
- Faustyna, dan Jumani. (2015). “Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan”. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 15(1) : 71-79.
- Fauzi, Usman. (2014). “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda”. *Jurnal Manajemen*. 2(3) : 172–185 ISSN 2355 – 5408.
- Ghozali, Imam. (2009), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang : UNDIP.
- Handoko, T. Hani. (2010), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, BPFE UGM Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Melayu SP. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Jannah, Annita, Fitria, Bulan, dan Hadiat, Endang, (2014). “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

- Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship*. 8(2) : 99-110.
- Jufrizen. (2017). “Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 17(1) : 1-18.
- Juliandi, Azuar, Irfan., dan Manurung, Saprinal. (2014), *Metedologi Penelitian Bisnins Konsep dan Teori*. Medan : UMSU PRESS.
- Kasmir. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Edisi 1, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Khair, Hazmanan. (2017), *Manajemen Kompensasi*. Cetakan Pertama, Penerbit Madenatera.
- Larasati, Sri. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Deepublish, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Dua Belas. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Martoyo. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Mathis, Robert, L, dan John, H. Jackson (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10, Jakarta : Salemba Empat.
- Moeheriono. (2012), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, Hadari. (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Perss, Yogyakarta.
- Notaotmodjo. (2004), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Gramedia : Jakarta
- Priyatno, Dwi. (2013). *Mandiri Belajar SPSS untuk pemula*. Cetakan Pertama. Jakarta: Mediakom.
- Rosyidawaty, Soffi. (2018). “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Telkomsel Regional Jawa Barat”. *Jurnal Manajemen*. 5(1) : 486.
- Rukmini. (2016). “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Roda Jati Karanganyer”. *Jurnal Manajemen*. ISSN 1412-629X. 17(2) : 49-60
- Sadzwina, Rani, dan Gilang, Alini. (2015). “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Kartika Chandra Jakarta)”. *Jurnal Manajemen*. ISSN 2355-9357. 2 (1) : 671-683.
- Siagian, Sondang P. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Cetakan ketiga belas, Jakarta : Bumi Aksara.

- Sudaryo, Yoyo, Ari, Wibowo, dan Sofiati, Ayu. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit : ANDI.Yogyakarta.
- Sugiyono. (2015), *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Penerbit; CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*, Jakarta : Kencana Perdana Media Group.
- Timotius, Kris. (2017), *Pengantar Metodologi Penelitia*, Penerbit ANDI : Yogyakarta.
- Wahyudi, Bambang. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Sulita.
- Wilson, Bangun. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga.
- Wibowo. (2016), *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat Penerbit PT. Jaya Grafindo Persada.
- Wirawan. (2009), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusiaa Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta, Penerbit : Salemba Empat.
- Yudiaatmaja, Fridayana. (2013), *Analisis Regresi Dengan Menggunakan Aplikasi Komputer Statistik SPSS*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Yusuf, Burhanuddin. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Edisi 1, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.