

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDAH  
BUSANA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**OLEH:**

**RIZKIA ROZA FITRI**

**1505160065**

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 12 Oktober 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

**MEMUTUSKAN**

**Nama** : RIZKIA ROZA FITRI  
**NPM** : 1505160065  
**Program Studi** : MANAJEMEN  
**Judul Skripsi** : PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDAH BUSANA

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

**Tim Penguji**

**Penguji I**

**IASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si**

**Penguji II**

**(Dr.) AUFRIZEN, SE, M.Si**

**Pembimbing**

**(MUHAMMAD ARIEF, SE, MM)**

**Panitia Ujian**

**Ketua**

**(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)**

**Sekretaris**

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 ☎ (061) 6623301 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh :

NAMA : RIZKIA ROZA FITRI  
NPM : 1505160065  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN  
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. INDAH BUSANA

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2019

Pembimbing Skripsi

(MUHAMMAD ARIF, S.E., M.M.)

Diketahui/ Disetujui  
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.)

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Medan 20238

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Lengkap : RIZKIA ROZA FITRI  
NPM : 1505160065  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN  
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. INDAH BUSANA

TGL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
23/9/19	Angket ditoreks		
26/9/19	Revisi angket		
2/10/19	Melampirkan Bab 4&5		
3/10/19	Di baca hasil Revisi		
4/10/19	Acc. sudah mjd. bji		

Dosen Pembimbing

MUHAMMAD ARIF, SE., M.M

Medan, Oktober 2019  
Diketahui/ Disetujui Oleh  
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : RIZKA ROZA FITRI  
NPM : 1505160065  
Konsentrasi : M.S.D.M  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi Perpajakan/Manajemen/IESP)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha 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 tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, ..... 2018

Pembuat Pernyataan



RIZKA ROZA FITRI

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

## ABSTRAK

**Rizkia Roza Fitri. NPM 1505160065. Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Busana. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi. 2019.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Busana. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indah Busana yang berjumlah 60 karyawan. sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel pengamatan yang dilakukan berjumlah 60 orang karyawan dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket dan wawancara/interview. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software SPSS (Statistic Package for the Social Sciens)* versi 24.00.

Secara parsial diketahui kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Busana dimana di peroleh  $t_{hitung} 5,216 > t_{tabel} 2,001$  dan angka sig  $0.000 < 0.05$ . Secara parsial diketahui bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indah Busana dimana di peroleh  $t_{hitung} 2,703 > t_{tabel} 2,001$  dan angka sig  $0.009 < 0.05$ . Secara simultan diketahui bahwa kompensasi dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indah Busana dimana di peroleh  $f_{hitung} 36,283 > f_{tabel} 3.16$  dan angka sig  $0.000 < 0.05$ .

**Kata Kunci : Kompensasi, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan**

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Segala puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian ini sebagai salah satu syarat dalam pencapaian gelar sarjana (SI) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara

Shalawat dan salam kepada Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa umat-nya dari alam kegelapan menuju alam yang terang menderang, dari zaman kebodohan ke zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Adapun judul dalam penulisan proposal penelitian ini adalah “Pengaruh Kompensasi Dalam Pengembangan Karir Terhadap Kinerja karyawan PT Indah Busana”

Dalam penyusunan proposal penelitian ini, penulis banyak menerima bimbingan dorongan serta bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu sudah seleyaknya penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa kepada kedua orang tua tercinta yaitu, ayahanda Ali Nurdin dan ibunda Anita yang telah menyayangi, memberikan motivasi, serta memberikan doa dan semangat kepada penulis sehingga bisa membuat proposal ini dengan baik, dan cinta kasih yang tulus serta semua hal yang berkaitan kepada penulis selama ini dan tidak dapat terbayangkan sampai akhir hayat penulis
2. Bapak Muhammad Arif, SE., M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan proposal penelitian

3. Bapak Dr. Agussani, M.AP sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah
4. Bapak H. Januari, SE., MM., M.Si sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Ade Gunawan, SE., M.Si sebagai Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, SE.,M.Si,. selaku Ketua Prodi Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Bapak Dr. Jufrizen, SE., M.Si., selaku Sekretaris Program Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
9. Seluruh staf Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan menejemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selama ini telah banyak berjasa memberikan ilmu kepada penulis, terutama dalam menuntut ilmu di dalam perkuliahan
10. Seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara salah satunya bagian Administrasi atau Biro Fakultas Jurusan Manajemen yang telah membantu dalam berbagai urusan selama penulis menjalankan perkuliahan
11. Terima kasih kepada Bapak dan Ibu Karyawan di PT. Indah Busana yang telah memberikan izin untuk penulis melakukan riset di perusahaan

12. Terima kasih buat Suami tersayang Juliandana, anak tercinta Alkahfi Zidanu, kakak tersayang Sri wahyuni Rizky, Abang ipar Welly Kusnandar, Adik tersayang Aprilla Rosa, M. Arif Andika, Cantika Zahwa komairo, yang telah menyayangi, memberikan dukungan, serta memberikan doa dan semangat kepada penulis
13. Terima kasih kepada sahabatku Icha Gultom, Vebby Selfian, Utari Parwati yang memberikan semangat, arahan dan motifasi penulis selama ini, serta seluruh teman – teman
14. Dan terima kasih buat seluruh pihak yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu, yang banyak membantu dalam melancarkan pembuatan proposal penelitian ini

Akhirnya pada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan proposal penelitian ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih semoga Allah SWT memberikan balasan atas jasa dan bantuan yang telah di berikan. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, hal ini di sebabkan oleh terbatasnya waktu dan kemampuan pengalaman yang penulis miliki dalam penyajiannya. Penulis mengharapkan proposal penelitian ini dapat bermanfaat bagi rekan – rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian.

*Amin Yaa Rabbal alamin.*

Medan, September 2019  
Penulis

Rizkia Roza Fitri  
NPM. 1505160065

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I     PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah .....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II    LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teoritis .....	7
1. Kinerja Karyawan .....	7
a. Pengertian Kinerja Karyawan .....	7
b. Pentingnya Kinerja Karyawan .....	9
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	10
d. Indikator Kinerja Karyawan .....	12
2. Kompensasi .....	13
a. Pengertian Kompensasi .....	13
b. Bentuk-Bentuk Kompensasi .....	15
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi .....	17
d. Indikator Kompensasi .....	18
3. Pengembangan Karir .....	19
a. Pengertian Pengembangan Karir .....	19
b. Tujuan Pengembangan Karir.....	20
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir .....	21
e. Indikator Pengembangan Karir .....	23
B. Kerangka Konseptual .....	25
C. Hipotesis .....	28

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian .....	29
B. Defenisi Operasional .....	29
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	30
D. Populasi dan Sampel .....	31
E. Teknik Pengumpulan Data .....	31
F. Teknik Analisis Data .....	35

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	41
1. Deskripsi Hasil Penelitian .....	41
2. Identitas Responden .....	41
a. Jenis Kelamin .....	41
b. Usia .....	42
c. Pendidikan .....	42
3. Presentase Jawaban Responden .....	43
4. Model Regressi .....	47
a. Regressi Linier Berganda .....	47
b. Uji Asumsi Klasik .....	48
c. Pengujian Hipotesis .....	52
d. Koefisien Determinasi .....	56
B. Pembahasan .....	57
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja .....	57
2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja .....	58
3. Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja .....	59

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	60
B. Saran .....	60

### **DAFTAR PISTAKA**

### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel I-1.	Pendapatan Bersih PT Indah Busana Periode Bulan Januari s/d April 2019 .....	1
Tabel 1.2.	Jumlah Pendapatan Setiap Bulannya Karyawan PT. Indah Busana .....	3
Tabel III-1.	Indikator Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	29
Tabel III.2	Indikator Variabel Kompensasi ( $X_1$ ).....	30
Tabel III.3	Indikator Variabel Pengembangan karir ( $X_2$ ) .....	30
Tabel III-4.	Skedul Penelitian .....	31
Tabel III-5.	Skala Likert .....	32
Tabel III-6.	Hasil Uji Validitas.....	33
Tabel III-7.	Hasil Uji Reliabilitas .....	34
Tabel IV-1.	Jenis Kelamin .....	41
Tabel IV-2.	Usia .....	42
Tabel IV-3.	Pendidikan.....	42
Tabel IV-4.	Kriteria Jawaban Responden .....	43
Tabel IV-5.	Persentase Jawaban Responden Tentang Kinerja .....	43
Tabel IV-6.	Persentase Jawaban Responden Tentang Kompensasi .....	44
Tabel IV-7.	Persentase Jawaban Responden Tentang Pengembangan Karir .....	45
Tabel IV-8.	Hasil Uji Regressi Linier Berganda .....	47
Tabel IV-9.	Hasil Uji Multikolinieritas .....	50
Tabel IV-10.	Hasil Uji Statistik t ( Parsial) .....	53

Tabel IV-11	Hasil Uji F (Simultan).....	55
Tabel IV-12	Hasil Uji Determinasi.....	56

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	25
Gambar II.2	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan .....	26
Gambar II.3	Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan .....	27
Gambar III.1	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T.....	38
Gambar III.2	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	39

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan PT. Indah Busana merupakan perusahaan yang bergerak dibidang tekstil. Perusahaan ini memiliki beberapa karyawan yang ditempatkan dalam berbagai posisi beserta tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan data awal yang di dapatkan, diketahui bahwa setiap bulannya PT. Indah Busana tidak mengalami kenaikan jumlah pendapatan yang signifikan bahkan mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.1 Pendapatan Bersih PT Indah Busana  
Periode Bulan Januari s/d April 2019**

No	Bulan	Jumlah (Rp)
1	Januari	226.750.000
2	Februari	225.540.000
3	Maret	230.270.000
4	April	224.825.000

(Sumber PT. Indah Busana, 2019)

Dari tabel di atas terlihat bahwa pendapatan PT. Indah Busana pada setiap bulannya mengalami peningkatan dan penurunan yang tidak signifikan. Pada bulan Januari 2019 PT Indah Busana memiliki pendapatan bersih sebesar Rp. 226.750.000,- namun pada bulan Februari 2019 PT Indah Busana mengalami penurunan dari jumlah pendapatan, yaitu berjumlah Rp. 225.540.000,- pada periode bulan Maret 2019 terjadi kenaikan , yaitu berjumlah Rp. 230.270.000,- sedangkan pada periode April 2019 PT Indah Busana kembali mengalami penurunan pendapatan jika dibandingkan pada bulan Maret 2019, yaitu berjumlah 224.825.000,-.

Terjadinya kenaikan dan penurunan pendapatan pada PT. Indah Busana tentunya tidak terlepas dari kinerja karyawannya. Oleh karena itu PT. Indah Busana dengan berbagai karakter dan kondisi karyawan, untuk menyatukan visi misi dan tujuan, perusahaan harus mampu memahami faktor-faktor sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Sebagaimana yang telah peneliti sebutkan di atas bahwa faktor kompensasi merupakan salah satu penyebab yang dapat menjadikan naik dan turunnya kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Dari hasil data awal yang peneliti dapatkan, kompensasi pada PT Indah Busana terdiri dari kompensasi finansial berupa gaji pokok dan bonus, tunjangan makan, tunjangan hari raya, asuransi kesehatan karyawan dan keluarga (Istri/Suami dan 2 anak), lembur/penggantian hari libur, cuti tahunan, dan juga fasilitas tempat parkir khusus karyawan. Sedangkan untuk kompensasi non finansial yang diberikan adalah yang berhubungan dengan pengembangan diri terdiri dari program pelatihan dan pengembangan, penghargaan yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaan yang berupa kerabat kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang nyaman, pelatihan yang di berikan adalah pelatihan *on the job training* dan dalam hal pengembangan diri karyawan diberikan kesempatan untuk berkembang dan dapat naik jabatan bila sudah memenuhi syarat dan kriteria. Penghargaan juga diberikan kepada karyawan yang berprestasi dan karyawan yang sudah memiliki masa kerja yang lama, penghargaan termasuk kedalam pengembangan diri.

**Tabel 1.2 Jumlah Pendapatan Setiap Bulannya  
Karyawan PT. Indah Busana**

No	Jabatan	Kompensasi	
		Gaji	Tunjangan ( Uang Muka )
1	Manager	3.500.000	375.000
2	Supervisor	2.700.000	300.000
3	Administrasi	2.000.000	250.000
4	Resepsionis	2.000.000	250.000
5	Bagian produksi	2.000.000	250.000
6	Marketing	2.300.000	250.000
7	Cleaning servis	1.800.000	200.000

(Sumber : PT Indah Busana, 2019 )

Berdasarkan pada tabel di atas bahwa masi ada gaji karyawan yang di bawah UMK (Upah Minimum Kab/Kota). Karena UMK (Upah Minimum Kab/Kota) Medan sebagaimana yang telah di terbitkan oleh Gubernur Sumatera Utara maka UMK (Upah Minimum Kab/Kota) Medan sebesar Rp. 2.969.824. kondisi tersebut tentunya berdampak terhadap rendahnya kinerja karyawan, mengingat gaji dan pendapatan yang diperoleh oleh karyawan dimungkinkan belum mampu untuk dapat memenuhi dan menutupi kebutuhan karyawan.

Begitu pula dengan masalah pengembangan karir karyawan. Dari hasil wawancara diatas peneliti dengan beberapa karyawan pada PT Indah Busana, ditemukan bahwa pada dasarnya hanya karyawan yang dekat dengan pimpinan saja yang mampu meningkatkan karirnya dengan cepat tanpa melihat kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut. Selain itu ada pula karyawan yang mengeluh karena lambatnya pengembangan karir seperti adanya beberapa karyawan yang masih berada di posisi marketing sementara karyawan tersebut telah bekerja selama 10 tahun, sedangkan ada beberapa karyawan yang baru bekerja beberapa tahun telah mendapatkan pengembangan karir yang lebih baik dari sebelumnya.

Pengembangan karir sangat berguna bagi perusahaan agar roda perusahaan bisa berjalan dengan baik karena ada rotasi jabatan didalamnya.

Berdasarkan penjelasan diatas maka perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana penerapan kompensasi dan pengembangan karir serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Busana, dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Busana “

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan pada PT Indah Busana maka ditemukan identifikasi masalah dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja para karyawan belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan dimana karyawan belum semua dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.
2. PT Indah Busana belum menerapkan gaji karyawan sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kab/Kota) yang telah dibuat dan ditetapkan.
3. Masih terdapat karyawan yang lambat dalam pengembangan karirnya, walaupun karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik.

## **C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, gaji, pengawasan, disiplin, kompensasi, pelatihan dan pengembangan kari maka penelitian ini hanya membatasi pada faktor kompensasi dan pengembangan, selain

itu penelitian juga dibatasi hanya pada karyawan Staff pada PT Indah Busana yang beralamat di Jalan Eka Surya No 77 Medan Johor.

## **2. Rumusan Masalah**

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Indah Busana ?
- b. Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Indah Busana ?
- c. Apakah ada pengaruh kompensasi dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Indah Busana?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah, yaitu:

- a. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Indah Busana.
- b. Mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Indah Busana.
- c. Mengetahui pengaruh kompensasi dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Indah Busana.

## **2. Manfaat Penelitian**

Adapun yang diharapkan dapat diambil manfaat dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi penulis dapat menambah pengetahuan dalam hal kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, baik teori maupun aplikasi di lapangan
- b. Sebagai bahan masukan yang berguna bagi kemajuan perusahaan, berupa saran sesuai dengan masalah yang diteliti.
- c. Sebagai bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya dengan masalah yang sama.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja secara umum dipahami sebagai suatu catatan keluaran, hasil suatu fungsi jabatan kerja atau seluruh aktivitas kerjanya dalam periode tertentu.

Menurut (Arianty, 2014) Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Menurut (Mangkunegara, 2013) Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Nurlaila, 2010) kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut (Dessler, 2010) Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan dalam pekerjaan. Selanjutnya menurut (Rivai, 2010) “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”. Sedangkan (Mathis, 2011) menyatakan bahwa “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai”. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Menurut (Kasmir, 2016) “Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku”. Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan kuantitas dan kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, peneliti menarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan dari karyawan atau kelompok yang dilakukan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu dengan maksimal.

## **b. Pentingnya Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas, dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan karyawan. Kinerja memainkan peranan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas karyawan dalam suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja yang dicapainya selama kurun waktu tertentu.

Menurut (Sedarmayanti, 2011) menyatakan bahwa:

Pentingnya arti kinerja bagi keberlangsungan sebuah organisasi adalah untuk melakukan, melaksanakan, atau menyempurnakan tanggung jawab”. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Menurut (Tohardi, 2008) kinerja sangat penting bagi perusahaan, hal ini disebabkan yaitu :

- 1) Kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas,
- 2) Dengan kinerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat,
- 3) Dengan kinerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan,
- 4) Kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain,
- 5) Kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada.

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya kinerja karyawan yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Manajemen kinerja sebagai suatu proses untuk menciptakan pemahaman yang sama tentang apa yang harus dicapai dan pengelolaan karyawan sehingga meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan.

### **c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut (Kasmir, 2016) ada 13 faktor yang mempengaruhi kinerja. Adapun faktor-faktor tersebut yaitu:

- 1) Kemampuan dan keahlian  
Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.
- 2) Pengetahuan  
Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.
- 3) Rancangan kerja  
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.
- 4) Kepribadian  
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan

pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

- 5) Motivasi kerja  
Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.
- 6) Kepemimpinan  
Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- 7) Gaya kepemimpinan  
Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
- 8) Budaya organisasi  
Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi
- 9) Kepuasan kerja  
Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula
- 10) Lingkungan kerja  
Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
- 11) Loyalitas  
Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.
- 12) Komitmen  
Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.
- 13) Disiplin kerja  
Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini

dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Sementara menurut (Dharma, 2015) ada lima faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

- 1) Kejelasan dan penerimaan atas peranan seorang pekerja  
Merupakan taraf pengertian dan penerimaan seorang individu atas tugas yang diberikan kepadanya. Makin jelas pekerja mengenai persyaratan dan sasaran yang dapat dikerjakan untuk kegiatan ke arah tujuan,
- 2) Pelatihan.  
Suatu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan sebagai proses pembelajaran dengan menggunakan teknik serta metode tertentu untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan khusus yang dibutuhkan dalam lingkungan pekerjaan,
- 3) Tingkat motivasi kerja.  
Motivasi kerja adalah daya energi yang membara, mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku,
- 4) Kemampuan, kepribadian dan minat.  
Yang sesuai dengan minat, kemampuan dan kepribadian merupakan kecakapan seorang, seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan pekerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam berbagai cara,
- 5) Pendidikan.  
Suatu proses, teknik dan metode belajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

#### **d. Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator kinerja, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil dan outcome yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk menyakinkan bahwa kinerja hari demi hari karyawan membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

(Mangkunegara, 2013), menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Kualitas kerja.  
Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.
- 2) Kuantitas kerja.  
Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.
- 3) Dapat tidaknya diandalkan.  
Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.
- 4) Sikap Kooperatif.  
Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerjasama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

Dari uraian di atas penulis menyimpulkan bahwa para karyawan diharapkan harus bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat tidaknya diandalkan, serta sikap terhadap perusahaan karyawan lain serta kerjasama diantara rekan kerja. Pimpinan juga dalam hal ini bisa memotivasi para karyawannya untuk meningkatkan kerjanya.

## **2. Kompensasi**

### **a. Pengertian Kompensasi**

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi.

Pada dasarnya kompensasi merupakan suatu balas jasa atau timbal balik dari perusahaan kepada seorang karyawan atas segala usaha dan prestasi yang di hasilkan oleh karyawan tersebut dalam memajukan perusahaan tersebut. bagi perusahaan itu sendiri kompensasi memiliki arti penting tersendiri guna untuk mempertahankan serta mensejahterakan karyawannya.

Menurut (Hasibuan, 2013) “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.” Menurut (Handoko, 2011) “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebaagai balas jasa untuk kerja mereka”.

Sedangkan menurut (Rivai, 2010), “kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan”. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh (Wibowo, 2016) yang menyatakan bahwa “kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya”. Menurut (Nawawi, 2011) “kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja”.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan pada karyawan tidak hanya berbentuk uang, tetapi dapat berupa barang dan jasa pelayanan. Kompensasi diberikan kepada setiap karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Tingkat

kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi. Jika kompensasi yang diberikan rendah, kinerja karyawan akan menurun karena karyawan merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban pekerjaannya.

### **b. Bentuk-Bentuk Kompensasi**

Menurut (Sutrisno, 2009) bentuk-bentuk kompensasi antara lain, yaitu:

- 1) **Kompensasi langsung**  
Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan langsung berhubungan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan.
  - a) **Gaji**  
Merupakan kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik, biasanya sebulan sekali. Karyawan yang telah menerima gaji pada umumnya adalah karyawan tetap yang telah lulus dari masa percobaan.
  - b) **Upah**  
Merupakan kompensasi yang diberikan kepada para pekerja harian atau borongan (tidak tetap). Pembayaran upah dilakukan setiap hari setelah pekerjaan selesai, secara mingguan, tergantung kesepakatan bersama.
  - c) **Bonus**  
Pemberian bonus kepada karyawan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan semangat kerja karyawan.
  - d) **Insentif**  
Yaitu kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasi yang melebihi prestasi rata-rata yang ditentukan.
- 2) **Kompensasi tidak langsung**  
Kompensasi tidak langsung atau tambahan yaitu pemberian kompensasi yang tidak dikaitkan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan, disebut juga kompensasi pelengkap, yang mempunyai bermacam-macam nama dalam industri. Beberapa menyebutnya dengan “program pelayanan, pembayaran bukan

upah atau tunjangan karyawan.” Jenis-jenis tunjangan menurut kategori utama yaitu :

- a) Tunjangan berupa program pelayanan atau fasilitas  
Umumnya jenis tunjangan fasilitas yang sering disediakan perusahaan yaitu:
  - i) Tunjangan kesehatan, seperti menyediakan pengobatan poliklinik, dokter perusahaan, atau memberi kesempatan karyawan untuk berobat dengan biaya perusahaan, atau dengan penggantian sebagian biaya pengobatan, jaminan sosial, asuransi dan sebagainya.
  - ii) Tunjangan transportasi, tunjangan transportasi untuk pergi ke tempat kerja seperti disediakannya mobil atau bus perusahaan, sopir perusahaan, atau perusahaan memberikan semacam tunjangan transportasi perbulan sebagai pengganti fasilitas antar jemput.
  - iii) Tunjangan makan (kafeteria), seperti menyediakan kantin tempat makan perusahaan dengan biaya perusahaan atau dibayar sendiri oleh karyawan.
  - iv) Tunjangan perumahan, seperti rumah dinas, perumahan karyawan, atau perusahaan menyediakan biaya pengganti fasilitas perumahan.
  - v) Tunjangan rekreasi, dalam periode tertentu perusahaan mengadakan rekreasi untuk para karyawan dan keluarganya untuk berwisata ke tempat tertentu. Pemberian kesempatan rekreasi bagi para karyawan merupakan hal yang sangat baik untuk kebugaran fisik dan jiwa mereka.
  - vi) Tunjangan perawatan anak, tunjangan perawatan anak berbeda-beda mulai dari penyediaan penyuluhan sampai pelayanan perawatan yang sebenarnya. Beberapa perusahaan menyediakan biaya pendidikan anak karyawan yang didasarkan kepentingan bersama.
  - vii) Tunjangan fasilitas koperasi simpan pinjam, yaitu sekelompok orang yang terorganisasi yang mengumpulkan uang mereka dan setuju untuk memberikan pinjaman satu sama lain.
  - viii) Pelayanan-pelayanan lain seperti pemberian pakaian seragam, pemberian konseling dan lain-lain.
- b) Dalam bentuk pemberian kesempatan berkarir  
Kompensasi dapat pula dilakukan perusahaan berupa kesempatan berkarir. Seperti bagi karyawan yang berprestasi tinggi diberi kesempatan untuk dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi.

### c. **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi**

Menurut (Hasibuan, 2013) terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, diantaranya sebagai berikut :

- a. Penawaran dan permintaan  
Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerja (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka komoensasi relatif semakin besar.
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan  
Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- c. Serikat buruh / organisasi karyawan  
Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- d. Produktivitas kerja karyawan  
Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
- e. Pemerintah dan Undang-undang dan keppres  
Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dan tindakan sewenang-wenang.
- f. Biaya hidup  
Apabila biaya hidup didaerah itu tinggi maka tingkat kompensasi / upah semakin besa. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup didaerah itu rendah maka tingkat kompensai / upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di jakarta lebih besar dari pada di Bandung.
- g. Posisi jabatan karyawan  
Karyawan yang menduduki jabatan Lebih tinggi akan menerima gaji / kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji / kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang ang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapat gaji / kompensasi yang lebih besar pula.

- h. Pendidikan dan pengalaman kerja  
Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji / balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji kompensasinya kecil.
- i. Kondisi perekonomian nasional  
Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat upah / kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disguised unemployment*).
- j. Jenis dan sifat pekerjaan  
Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah / balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah. Misalnya, pekerjaan merakit komputer balas jasanya lebih besar daripada mengerjakan mencetak batu bata.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian supaya prinsip pengupahan adil dan lebih baik, sehingga kepuasan dan kerjasama dapat tercapai. Dengan azas adil akan tercipta suasana kerjasama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, stabilisasi dan tentunya kinerja karyawan akan lebih baik.

#### **d. Indikator Kompensasi**

Menurut (Simamora, 2012), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

- 1) Upah dan gaji, Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
- 2) Insentif, yaitu tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

- 3) Tunjangan, yaitu berupa asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
- 4) Fasilitas, pada umumnya berhubungan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus yang diperoleh karyawan.

### **3. Pengembangan Karir**

#### **a. Pengertian Pengembangan Karir**

Pengembangan karir tercermin dalam gagasan bahwa orang selalu bergerak lebih maju dan meningkat dalam pekerjaan yang dipilihnya. Bergerak maju berarti kenaikan gaji yang lebih besar dengan tanggung jawab yang lebih besar pula.

menurut (Handoko, 2011) mengatakan: “Suatu karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang dipunyai selama kehidupan kerja seseorang”.

Pengembangan karir adalah sebuah perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar kualitas pegawai senantiasa dapat terjaga dan mampu meningkatkan semangat kerja untuk selalu melakukan hal-hal terbaik demi kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan. (Handoko & Rambe, 2018).

(Mangkunegara, 2013) mengatakan ”Pengembangan karir adalah aktifitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum”. (Rivai, 2010) menyatakan bahwa “Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.”

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa dengan pengembangan karir adalah aktivitas yang membantu pegawai merencanakan masa depan karir mereka di perusahaan agar pegawai dan perusahaan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Titik awal pengembangan karir dimulai dari diri pegawai. Setiap orang harus bertanggung jawab atas pengembangan atau kemajuan karirnya. Disinilah perlunya pengembangan diri sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya.

#### **b. Tujuan Pengembangan Karir**

Untuk menghadapi tuntutan dan tugas sekarang dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pengembangan karyawan merupakan keharusan mutlak. Kemutlakan itu tergambar pada berbagai jenis manfaat yang dapat dipetik daripadanya, baik organisasi, para karyawan maupun bagi pertumbuhan dan pemeliharaan hubungan yang serasi antara berbagai kelompok kerja dalam suatu organisasi. Berarti semuanya bermuara pada peningkatan produktivitas kerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut (Rivai, 2010) menyatakan bahwa tujuan dari program karir adalah: "untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa mendatang". Karena itu, usaha pembentukan sistem pengembangan karir yang dirancang secara baik akan dapat membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri, dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan.

Menurut (Sutrisno, 2009) pengembangan karir bertujuan untuk:

- 1) Memberikan kepastian arah karier karyawan dalam kiprahnya di lingkup organisasi
- 2) Meningkatkan daya tarik organisasi atau institusi bagi para karyawan yang berkualitas
- 3) Memudahkan manajemen dalam menyelenggarakan program-program pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam rangka mengambil keputusan di bidang karir serta perencanaan sumber daya manusia organisasi atau perusahaan yang selaras dengan rencana pengembangan organisasi
- 4) Memudahkan administrasi kepegawaian, khususnya dalam melakukan administrasi pergerakan karyawan dalam hal karir promosi, rotasi ataupun demosi jabatan.

### c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Setiap karyawan harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karir atau kemajuan karir yang dialami. Menurut (Rivai, 2010) beberapa hal yang berkaitan dengan perkembangan karir seorang karyawan adalah:

- 1) Prestasi kerja (*job performance*)  
Prestasi kerja merupakan faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung pada prestasi kerja yang baik dan etis. Asumsi kinerja yang baik melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir.
- 2) Eksposur (*exposure*)  
Kemajuan karir juga dapat dikembangkan melalui eksposure. Eksposur menjadi paham dan diharapkan dapat dipertahankan setinggi mungkin. Mengetahui apa yang diharapkan dari adanya promosi, pemindahan ataupun kesempatan berkarir lainnya dengan melakukan kegiatan yang kondusif.
- 3) Jaringan kerja (*net working*)  
Jaringan kerja berarti perolehan eksposur di luar perusahaan. Kontrak pribadi dan profesional, utamanya melalui asosiasi profesi akan memberikan kontak kepada seseorang yang bisa jadi penting dalam mengidentifikasi pekerjaan-pekerjaan yang lebih baik. Kemudian ketika karir seorang karyawan mencapai jalan buntu atau pemecatan mendorong seseorang masuk ke dalam kelompok paruh waktu, maka kontak-kontak ini bisa membantu tujuan seseorang menuju pada peluang-peluang pekerjaan.

- 4) Pengunduran diri (*resignations*)  
 Apabila perusahaan tempat seorang karyawan bekerja tidak memberikan kesempatan berkarier yang banyak dan ternyata di luar perusahaan terbuka kesempatan yang cukup besar untuk berkarir, untuk memenuhi tujuan karirnya karyawan tersebut akan mengundurkan diri. Sejumlah karyawan profesional dan manajer pada khususnya beralih ke perusahaan lain sebagai bagian strategi karir yang disengaja.
- 5) Kesetiaan terhadap organisasi (*organizational loyalty*)  
 Pada sejumlah perusahaan, orang menempatkan loyalitas pada karir di atas loyalitas perusahaan. Level loyalitas perusahaan rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini dan para profesional. Dedikasi karir yang besar pada perusahaan yang sama melengkapi sasaran departemen SDM dalam mengurangi *turnover* karyawan.
- 6) Pembimbing dan Sponsor (*mentors and sponsors*)  
 Banyak karyawan dengan segera mempelajari bahwa mentor bisa membantu pengembangan karir mereka. Pembimbing adalah orang yang memberikan nasihat-nasihat atau saran-saran kepada karyawan di dalam upaya mengembangkan karirnya. Pembimbing tersebut dari dalam perusahaan itu sendiri. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.
- 7) Bawahan yang mempunyai peran kunci (*key subordinates*)  
 Manajer-manajer yang berhasil bersandarkan pada bawahan-bawahan yang membantu kinerja mereka. Bawahan bisa mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang sangat khusus sehingga manajer bisa belajar darinya, atau bawahan bisa melaksanakan peran kunci dalam membantu manajer di dalam menjalankan tugas-tugasnya. Karyawan seperti ini mempunyai peranan kunci. Mereka memperlihatkan loyalitas pada manajer mereka dengan standar etis yang tinggi.
- 8) Peluang untuk tumbuh (*growth opportunities*)  
 Karyawan hendaknya diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Hal ini memberikan kesempatan kepada karyawan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya. Di samping itu, kelompok-kelompok di luar perusahaan bisa membantu karir seseorang.

Menurut (Sutrisno, 2009) menyatakan ada lima faktor yang akan mempengaruhi baik tidaknya karir seseorang karyawan. Untuk itulah kelima faktor tersebut harus dikelola oleh karyawan dengan baik, bila

karyawan yang bersangkutan ingin meraih karir yang lebih tinggi. Kelima faktor tersebut yaitu:

- 1) Sikap atasan dan rekan sekerja  
Orang yang berprestasi dalam bekerja, namun tidak disukai oleh atasan maupun rekan sekerja, maka orang yang demikian tidak akan mendapat dukungan untuk meraih karir yang lebih baik.
- 2) Pengalaman  
Pengalaman dalam konteks ini dapat berkaitan dengan tingkat golongan seorang karyawan, walaupun hal ini sampai sekarang masih tetap di perdebatkan. Pegawai baru yang bekerjanya lebih baik dari pada pegawai lama dalam hal pemecahan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya.
- 3) Pendidikan  
Faktor pendidikan biasanya menjadi syarat untuk duduk di sebuah jabatan. Dari kenyataan tersebut dapat dilihat bahwa faktor pendidikan mempengaruhi kelulusan karir seseorang.
- 4) Prestasi  
Prestasi yang baik tentunya merupakan usaha yang kuat dari dalam diri seseorang, walaupun karena keterbatasan pendidikan, pengalaman dan dukungan rekan-rekan sekerjanya.
- 5) Faktor Nasib  
Faktor nasib juga turut menentukan walaupun diyakini porsinya sangat kecil.

#### **d. Indikator Pengembangan Karir**

(Handoko, 2010) mengatakan ada 6 (enam) indikator pengembangan karir, yaitu :

- 1) Prestasi Kerja  
Kegiatan paling penting untuk kemajuan karir adalah prestasi kerja yang baik, karena hal ini mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya. Kemajuan karir sangat tergantung pada prestasi kerja (*performance*).
- 2) *Exposure*  
Kemajuan karir juga ditentukan oleh exposure. Exposure berarti menjadi dikenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer, dan kesempatan-kesempatan karir lainnya. Tanpa exposure, pegawai yang berprestasi baik mungkin tidak memperoleh kesempatan untuk mencapai sasaran-sasaran karirnya. Para manager mendapatkan exposure terutama melalui prestasi, laporan-laporan tertulis, presentasi lisan, kerja panitia, pelayanan masyarakat dan bahkan lama jam kerja mereka.

- 3) **Permintaan Berhenti**  
Bila seorang pegawai melihat kesempatan karir yang lebih besar di tempat lain, permintaan berhenti mungkin merupakan suatu cara untuk mencapai sasaran-sasaran karir. Banyak pegawai, terutama pada manajer profesional, berpindah-pindah perusahaan sebagai bagian strategi karir mereka. Bila hal itu dilakukan secara efektif, mereka biasanya mendapatkan promosi, kenaikan gaji, dan pengalaman baru.
- 4) **Kesetiaan Organisasional**  
Dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasional. Kesetiaan organisasional rendah pada umumnya ditemui pada para sarjana baru (yang mempunyai pengharapan tinggi, sehingga sering kecewa dengan perusahaan pertama mereka) dan para profesional.
- 5) **Mentor dan Sponsor**  
Seorang mentor adalah orang yang menawarkan bimbingan karir informal. Pegawai atau mentor dalam banyak perusahaan menyadari bahwa hubungan diantara mereka ada dan berguna bagi pengembangan karir. Bila mentor dapat mendominasi pegawai untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karir, seperti program-program latihan, transfer, atau promosi, maka dia menjadi sponsor. Seorang sponsor adalah orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan pengembangan karir bagi orang-orang lain. Sering sponsor pegawai adalah atasan langsung.
- 6) **Kesempatan untuk Tumbuh**  
Bila pegawai meningkatkan kemampuan, misal melalui program pelatihan, pengambilan kursus-kursus atau pengambahan gelar, maka berarti mereka memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh. Hal ini berguna baik bagi departemen personalia dalam pengembangan sumber daya manusia internal maupun bagi pencapaian rencana karir pegawai.

Kebutuhan untuk merencanakan karir pegawai timbul baik dari kekuatan ekonomi maupun sosial. Jika organisasi itu ingin berhasil baik dalam suatu lingkungan yang selalu berubah maka sumber daya manusia harus selalu dikembangkan.

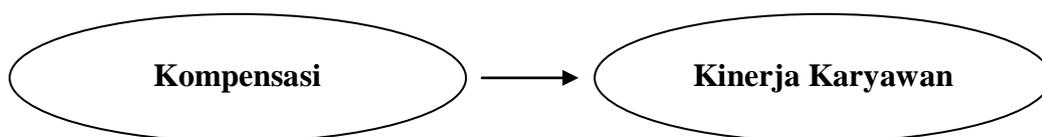
## **B. Kerangka Konseptual**

### **1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja**

Setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan manusia dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya. Melalui kerja manusia berharap dapat memperoleh imbalan atau kompensasi yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Kebutuhan manusia bermacam-macam dan berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Hal ini dapat diartikan bila kebutuhan karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipenuhi, mereka akan mendukung dan patuh menjalankan perintah pimpinannya.

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan terjadinya peningkatan kinerja karyawan. Menurut Jufrizen (2017), Ramidah (2010) dan Arifin (2017) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Adapun kerangka konseptualnya sebagaimana pada gambar dibawah ini:



**Gambar II.1**  
**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

### **2. Pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja**

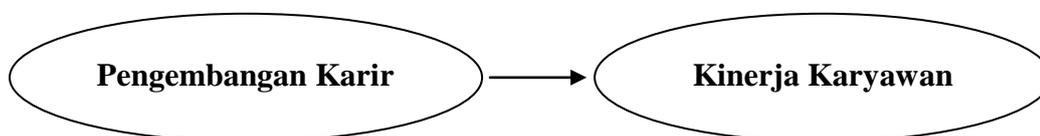
Untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini dan di masa mendatang diperlukan pembentukan sistem pengembangan karir yang dirancang secara baik

sehingga dapat membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri, dan menyesuaikan antara kebutuhan karyawan dengan tujuan perusahaan.

Ada faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya adalah pengembangan karir. Kinerja karyawan dapat bertahan dan meningkat tergantung perusahaan dalam pengelolaan rencana karir karyawannya agar terciptanya motivasi dan kepuasan kerja sehingga kinerjanya meningkat dan berujung pada meningkatnya kinerja perusahaan.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Faustyna (2015), Sari (2016) dan Rosmadi (2018) menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar berikut dibawah ini:



**Gambar II.2**  
**Pengaruh Pengembangan karir Terhadap Kinerja Karyawan**

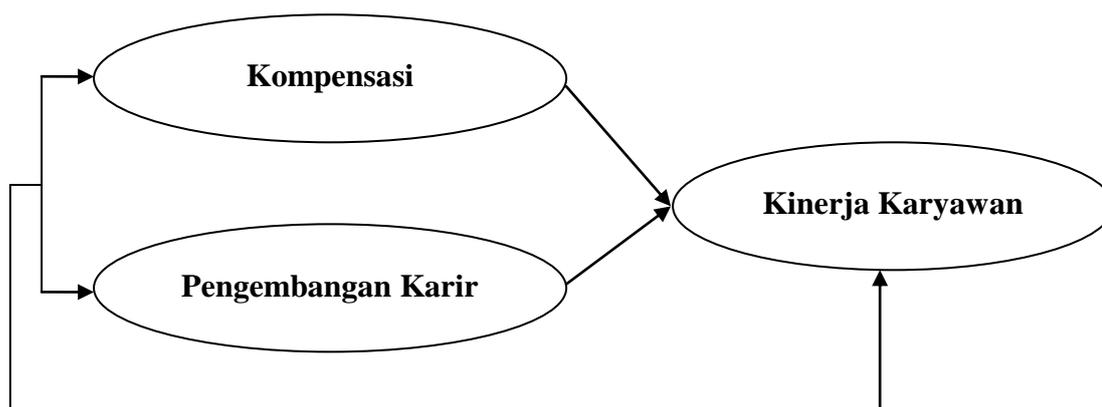
### **3. Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan karir terhadap Kinerja**

Perkembangan aspek Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam perusahaan memegang peranan penting, SDM sebagai salah satu tolak ukur tingkat kinerja karyawan. Hal ini mengandung pengertian bahwa apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan itu tinggi atau baik maka tingkat kinerja karyawan di perusahaan tersebut lebih mudah meningkat, begitu pula sebaliknya apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia itu rendah atau

kurang maka tingkat kinerja karyawan di perusahaan tersebut akan sulit untuk meningkat bagi setiap perusahaan yang ingin sukses dalam usahanya, diharapkan untuk lebih meningkatkan perhatiannya terhadap aspek sumber daya manusia yang dimiliki, dengan tujuan agar visi, misi dan nilai perusahaan dapat tercapai.

Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah salah satu diantaranya adalah kompensasi dan pengembangan karir. Besarnya kompensasi yang diberikan mencerminkan status pengalaman, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan dan keluarganya. Dengan demikian kompensasi merupakan pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dan ikut memberikan sumbangsih besar produktivitas operasi perusahaan secara efektif dan efisien.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Sajangbati (2016), Kurniawan (2017) dan Mafrokhah (2015) menyimpulkan bahwa kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



**Gambar II.3**  
**Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan karir Terhadap**  
**Kinerja Karyawan**

### C. Hipotesis

Hipotesis masih perlu dianalisa lebih lanjut lagi dengan mengadakan analisis atau penelitian, hipotesis ini kesimpulannya dapat diterima atau tidak sebagai teori empirik sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2015, hal. 50), yang menyatakan bahwa hipotesis adalah kondisi atau proporsi, atau prinsip untuk sementara waktu dianggap benar dan barangkali tanpa keyakinan supaya bisa di tarik suatu konsekuensi logis dan dengan cara ini kemudian diadakan pengujian tentang kebenarannya dengan menggunakan data empiris dari hasil penelitian.

Dari kerangka konseptual diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Busana
2. Ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Busana
3. Ada pengaruh kompensasi dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Pada PT Indah Busana.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan asosiatif, yaitu suatu metode penelitian yang berusaha menggambarkan suatu fenomena atau gejala yang terjadi dalam keadaan nyata pada waktu penelitian dilakukan, dengan menggunakan data yang berbentuk data laporan keuangan sebagai sampel dari populasi yang diambil, untuk kemudian dianalisis untuk mengetahui apakah variabel terkait yang diteliti mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak.

#### B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah:

##### 1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan dari karyawan atau kelompok yang dilakukan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu dengan maksimal. Adapun indikator Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel III.1 Indikator Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas kerja	<i>Likert</i>
	2. Kuantitas kerja	
	3. Dapat tidaknya diandalkan	
	4. Sikap Kooperatif	

Sumber : (Mangkunegara, 2013)

## 2. Indikator Variabel Kompensasi ( $X_1$ )

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Adapun indikator Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel III.2 Indikator Variabel Kompensasi ( $X_1$ )**

Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi ( $X_1$ )	1. Upah dan gaji	<i>Likert</i>
	2. Insentif	
	3. Tunjangan	
	4. Fasilitas	

Sumber : (Simamora, 2012)

## 3. Variabel Pengembangan karir ( $X_2$ )

Pengembangan karir adalah aktivitas yang membantu pegawai merencanakan masa depan karir mereka di perusahaan agar pegawai dan perusahaan dapat mengembangkan diri secara maksimum

**Tabel III.3 Indikator Variabel Pengembangan karir ( $X_2$ )**

Variabel	Indikator	Skala
Pengembangan karir ( $X_2$ )	1. Prestasi Kerja	<i>Likert</i>
	2. <i>Exposure</i>	
	3. Permintaan Berhenti	
	4. Kesetiaan Organisasional	
	5. Mentor dan Sponsor	
	6. Kesempatan untuk Tumbuh	

Sumber : (Handoko 2011)

## C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Indah Busana. Jl.Eka Surya No 77 Medan Johor Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2019 sampai dengan Oktober 2019.

Tabel III-4. Skedul Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Juni '19				Juli '19				Agust '19				Sept '19				Okt '19			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■																			
2	Pengajuan Judul		■																		
3	Pembuatan Proposal			■	■	■	■	■	■												
4	Seminar Proposal							■	■	■	■	■	■								
5	Revisi											■	■								
6	Riset lanjutan													■	■	■	■				
7	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■
8	Sidang Meja Hijau																	■	■	■	■

#### D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari objek penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT Indah Busana, yang berjumlah 60 orang.

Karena sedikitnya jumlah pegawai pada perusahaan, maka penelitian ini tidak menggunakan penarikan sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan pada PT Indah Busana, yang berjumlah 60 orang. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Arikunto dalam (Juliandi, 2015) bahwa apabila jumlah populasi dibawah 100 maka jumlah populasi tersebut dapat diambil semua sebagai sampel.

#### E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Daftar pertanyaan (*Quesioner*), yakni data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada pelanggan PT Indah Busana dengan menggunakan skala likert dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi, seperti terlihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel III-5. Skala Likert

Pernyataan	Bobot
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

#### a. Validitas

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

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

(Sugiyono, 2016)

Dimana:

$n$  = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$  = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$  = Jumlah pengamatan variabel y

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

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

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

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

$\sum x_i y_i$  = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut (Sugiyono, 2016)

**Tabel III.6**  
**Hasil Uji Validitas**

Item Pernyataan		$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Probabilitas	Keterangan
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Y1	0.675	0.254	$0.000 < 0,05$	Valid
	Y2	0.367	0.254	$0.004 < 0,05$	Valid
	Y3	0.354	0.254	$0.005 < 0,05$	Valid
	Y4	0.678	0.254	$0.000 < 0,05$	Valid
	Y5	0.675	0.254	$0.000 < 0,05$	Valid
	Y6	0.602	0.254	$0.000 < 0,05$	Valid
	Y7	0.354	0.254	$0.005 < 0,05$	Valid
	Y8	0.678	0.254	$0.000 < 0,05$	Valid
	Y9	0.675	0.254	$0.000 < 0,05$	Valid
	Y10	0.367	0.254	$0.004 < 0,05$	Valid
<b>Kompensasi (X1)</b>	X1	0.544	0.254	$0.000 < 0,05$	Valid
	X2	0.446	0.254	$0.000 < 0,05$	Valid
	X3	0.725	0.254	$0.000 < 0,05$	Valid
	X4	0.544	0.254	$0.000 < 0,05$	Valid
	X5	0.728	0.254	$0.000 < 0,05$	Valid
	X6	0.818	0.254	$0.000 < 0,05$	Valid
	X7	0.547	0.254	$0.000 < 0,05$	Valid
	X8	0.354	0.254	$0.006 < 0,05$	Valid
	X9	0.818	0.254	$0.000 < 0,05$	Valid
	X10	0.446	0.254	$0.000 < 0,05$	Valid
<b>Pengembangan Karir (X2)</b>	X1	0.694	0.254	$0.000 < 0,05$	Valid
	X2	0.679	0.254	$0.000 < 0,05$	Valid
	X3	0.412	0.254	$0.001 < 0,05$	Valid
	X4	0.332	0.254	$0.010 < 0,05$	Valid
	X5	0.355	0.254	$0.005 < 0,05$	Valid
	X6	0.519	0.254	$0.000 < 0,05$	Valid
	X7	0.455	0.254	$0.008 < 0,05$	Valid
	X8	0.406	0.254	$0.001 < 0,05$	Valid
	X9	0.538	0.254	$0.000 < 0,05$	Valid
	X10	0.441	0.254	$0.000 < 0,05$	Valid
	X11	0.406	0.254	$0.001 < 0,05$	Valid
	X12	0.441	0.254	$0.000 < 0,05$	Valid

**Hasil Penelitian 2019**

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$ . Ini menunjukkan bahwa hasil uji validitas data responden dari variabel Kompensasi (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid dan dengan nilai probabilitas dibawah 0,05.

**b. Reability (*reabilitas*)**

Berarti adanya ketepatan data yang didapat pada waktu ke waktu. Realibilitas berkenaan dengan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Menurut Imam (Sugiyono, 2016), dikatakan reliabel bila hasil Alpha > 0,6 dengan rumus Alpha sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[ \frac{K}{(K-1)} \right] \left[ \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma_1^2$  = Varians total

Kriteria pengujiannya :

- 1) Jika nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0,60$  maka reliabilitas cukup baik.
- 2) Jika nilai *Cronbach Alpha*  $\leq 0,60$  maka reliabilitas kurang baik.

**Tabel III.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.732	0,60	Reliabel
Kompensasi (X1)	0.810		Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	0.611		Reliabel

**Hasil Penelitian 2019**

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 0.732, nilai *Cronbach Alpha* dari variabel Kompensasi (X1) sebesar 0.810, dan nilai *Cronbach Alpha* dari variabel

pengembangan karir (X2) yaitu sebesar 0.611. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0,60$  maka hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel dan data yang digunakan pada penelitian ini dapat dipercaya.

2. Studi dokumentasi yaitu mempelajari dokumen-dokumen yang ada dalam perusahaan tentang sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi serta jumlah pegawai yang ada di perusahaan.
3. Wawancara (*Interview*), yaitu mengadakan tanya jawab dengan pihak-pihak yang berkompeten memberikan data yang penulis perlukan.

#### **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis yang digunakan 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 di bawah ini:

##### **1. Uji Asumsi Klasik**

Penggunaan Model Regresi Linier Berganda harus memenuhi asumsi klasik, antara lain:

###### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut (Sugiyono, 2016) ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot sedangkan analisis statistik dilakukan dengan menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov.

**b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independent*. Jika variabel *independent* saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel *independent* sama dengan nol. multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel *independent* manakah yang dijelaskan oleh variabel *independent* lainnya.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat Grafik Plot dan Uji Glesjer (Sugiyono, 2016)

**2. Analisis Regresi Linier Berganda**

Teknik analisis data adalah analisis *regresi* berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana (naik turunnya) *variabel dependen*, bila dua atau lebih *variable independent* sebagai faktor *predictor* dimanipulasi (dinaik-turunkan nilainya) dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Harga Y bila  $X_1$ , dan  $X_2 = 0$  (harga konstan)

b = Angka arah koefisien regresi

$X_1$  = Kompensasi

$X_2$  = Pengembangan karir

$\epsilon$  = *error of term*

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji t

Uji t (uji parsial) bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh *variabel independen* secara parsial terhadap *variabel dependen*. Uji t dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas apakah suatu hipotesis sebaiknya ditolak atau tidak. Adapun persamaannya adalah :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2016)

Tahap-tahap:

#### 1) Bentuk Pengujian

$H_0 : r_s = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

$H_0 : r_s \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

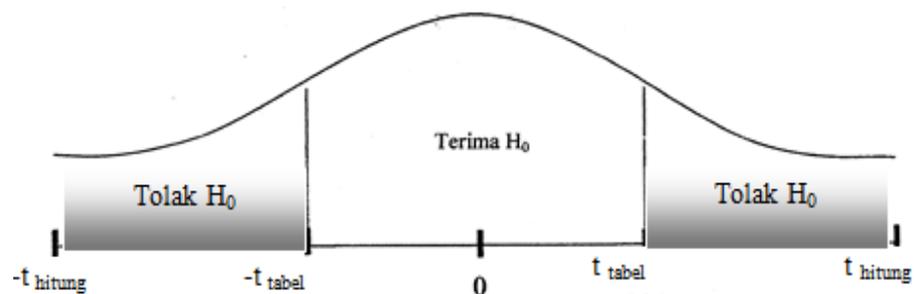
2) Kriteria Pengambilan Keputusan

$H_0$  diterima jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df = n-k$

$H_0$  ditolak jika :

- a)  $t_{hitung} > t_{tabel}$
- b)  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Pengujian Hipotesis:



**Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T**

**b. Uji F**

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan statistif F (Uji F).

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

Dimana:

Fh = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

$R^2$  = Koefisien Korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

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

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

Pengujian Hipotesis:



**Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F**

Keterangan:

$F_{hitung}$  = Hasil perhitungan korelasi kompensasi dan pengembangan karir terhadap Kinerja

$F_{tabel}$  = Nilai F dalam tabel F berdasarkan  $n$

Kriteria Pengujian:

- 1) Tolak  $H_0$  apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} < -F_{tabel}$
- 2) Terima  $H_0$  apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$

### c. Koefisien Determinasi ( $D$ )

*Koefisien determinasi* ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, nilai *koefisien determinasi* adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Adapun rumus *Koefisien determinasi* ( $R^2$ ) yaitu:

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

Keterangan :

KD = *Koefisien Determinasi*

r = *Koefisien korelasi*

100% = *Persentasi kontribusi*

**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. Hasil Penelitian**

**1. Deskripsi Hasil Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Kompensasi (X1), 12 pernyataan untuk variabel Pengembangan Karir (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 50 orang karyawan PT. Mustika Asahan Jaya. responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

**2. Identitas Responden**

**a) Jenis Kelamin**

**Tabel IV.1**  
**Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	29	48.3	48.3	48.3
	Perempuan	31	51.7	51.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

**Hasil Penelitian 2019**

Dari tabel IV. 1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 29 orang (48,3%) laki-laki dan sebanyak 31 orang (51,7%) perempuan. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah perempuan.

## b) Usia

Tabel IV.2

## Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	26	43.3	43.3	43.3
	31-40 tahun	24	40.0	40.0	83.3
	41-50 tahun	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

## Hasil Penelitian 2019

Dari tabel IV.2 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden dari usia terdiri dari 26 orang (43,3%) usia 20-30 tahun, sebanyak 24 orang (40%) usia 31-40 tahun dan sebanyak 10 orang (16,7%) usia 41-50 tahun, Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden dari usia adalah 20-30 tahun.

## c) Pendidikan

Tabel IV.3

## Pendidikan

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	25	41.7	41.7	41.7
	S-1	19	31.7	31.7	73.3
	S-2	3	5.0	5.0	78.3
	Dan Lain-lain	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

## Hasil Penelitian 2019

Dari tabel IV.3 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden dari pendidikan terdiri dari 25 orang (41,7%) pendidikan SMA, sebanyak 19 orang (31,7%) pendidikan S-1, sebanyak 3 orang (5%) pendidikan S-2, dan sebanyak 13 orang (21,7%) lain-lainnya. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden dari pendidikan adalah SMA.

### 3. Persentase Jawaban Responden

**Tabel IV.4**  
**Kriteria Jawaban Responden**

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarkan kepada responden.

**Tabel IV. 5**  
**Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
<b>Kualitas Kerja</b>						
1	Saya Selalu datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai	8 orang (13,3%)	34 orang (56,7%)	7 orang (11,7%)	11 orang (18,3%)	0%
2	Sebelum bekerja saya selalu melakukan pemeriksaan terhadap peralatan yang akan digunakan	30 orang (50%)	13 orang (21,7%)	13 orang (21,7%)	1 orang (1,7%)	3 orang (5%)
<b>Kuantitas Kerja</b>						
3	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya	5 orang (8,3%)	28 orang (46,7%)	23 orang (38,3%)	4 orang (6,7%)	0%
4	Saya bersedia diberikan tambahan tugas diluar jam kerja apabila dibutuhkan	34 orang (56,7%)	11 orang (18,3%)	10 orang (16,7%)	5 orang (8,3%)	0%
<b>Dapat tidaknya diandalkan</b>						
5	Saya Harus melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	8 orang (13,3%)	34 orang (56,7%)	7 orang (11,7%)	11 orang (18,3%)	0%
6	Saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur atau metode kerja yang telah ditetapkan	6 orang (10%)	33 orang (55%)	17 orang (28,3%)	0%	4 orang (6,7%)

<b>Sikap Kooperatif</b>						
7	Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah pekerjaan saya selesai	5 orang (8,3%)	28 orang (46,7%)	23 orang (38,3%)	4 orang (6,7%)	0%
8	Saya selalu melakukan koreksi untuk menghindari kesalahan hasil kerja	34 orang (56,7%)	11 orang (18,3%)	10 orang (16,7%)	5 orang (8,3%)	0%
9	Saya selalu mematuhi tata tertib perusahaan	8 orang (13,3%)	34 orang (56,7%)	7 orang (11,7%)	11 orang (18,3%)	0%
10	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan kepada saya	30 orang (50%)	13 orang (21,7%)	13 orang (21,7%)	1 orang (1,7%)	3 orang (5%)

### Hasil Penelitian 2019

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kinerja karyawan dimana mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan pada PT. Indah Busana.

**Tabel IV. 6**  
**Persentase Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X1)**

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
<b>Upah dan Gaji</b>						
1	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan	7 orang (11,7%)	31 orang (51,7%)	19 orang (31,7%)	0%	3 orang (5%)
2	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu	5 orang (8,3%)	28 orang (46,7%)	23 orang (38,3%)	4 orang (6,7%)	0%
<b>Insentif</b>						
3	Selama bekerja di perusahaan, saya mendapatkan jaminan kesehatan	28 orang (46,7%)	15 orang (25%)	13 orang (21,7%)	4 orang (6,7%)	0%
4	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya sudah mencapai target yang telah di tetapkan	7 orang (11,7%)	31 orang (51,7%)	19 orang (31,7%)	0%	3 orang (5%)

5	Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan waktu kerja lembur saya	29 orang (48,3%)	15 orang (25%)	12 orang (20%)	4 orang (6,7%)	0%
<b>Tunjangan</b>						
6	Setiap tahun saya mendapatkan tunjangan hari raya	34 orang (56,7%)	12 orang (20%)	9 orang (15%)	5 orang (8,3%)	0%
7	Perusahaan memberikan tunjangan berupa BPJS kesehatan/jamsostek kepada saya	8 orang (13,3%)	34 orang (56,7%)	10 orang (16,7%)	8 orang (13,3%)	0%
<b>Fasilitas</b>						
8	Saya mendapatkan fasilitas yang memudahkan pekerjaan saya seperti kendaraan, alat tulis kantor, dll	8 orang (13,3%)	35 orang (58,3%)	9 orang (15%)	8 orang (13,3%)	0%
9	Perusahaan selalu memperhatikan kebutuhan dan fasilitas karyawannya	34 orang (56,7%)	12 orang (20%)	9 orang (15%)	5 orang (8,3%)	0%
10	Selama bekerja, saya mendapatkan jaminan keamanan	5 orang (8,3%)	28 orang (46,7%)	23 orang (38,3%)	4 orang (6,7%)	0%

#### Hasil Penelitian 2019

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kompensasi dimana mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan pada PT. Indah Busana.

**Tabel IV. 7**  
**Persentase Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir (X2)**

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
<b>Prestasi Kerja</b>						
1	Saya bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ada di perusahaan	8 orang (13,3%)	34 orang (56,7%)	10 orang (16,7%)	8 orang (13,3%)	0%
2	Pengembangan karir ditempat saya bekerja sesuai dengan prestasi kerja yang dimiliki	8 orang (13,3%)	33 orang (55%)	11 orang (18,3%)	8 orang (13,3%)	0%

<b>Exposure</b>						
3	Karyawan yang lebih menonjol kinerjanya lebih diprioritaskan untuk mendapatkan promosi jabatan	7 orang (11,7%)	31 orang (51,7%)	19 orang (31,7%)	0%	3 orang (5%)
4	Saya rela lembur guna menyelesaikan pekerjaan saya	11 orang (18,3%)	28 orang (46,7%)	18 orang (30%)	0%	3 orang (5%)
<b>Permintaan Berhenti</b>						
5	Saya ingin berhenti kerja karena tidak adanya program pelatihan yang diberikan	5 orang (8,3%)	28 orang (46,7%)	23 orang (38,3%)	4 orang (6,7%)	0%
6	Tidak adanya promosi jabatan yang berikan kepada saya guna untuk mengembangkan karir saya	23 orang (38,3%)	19 orang (31,7%)	15 orang (25%)	1 orang (1,7%)	2 orang (3,3%)
<b>Kesetiaan Organisasional</b>						
7	Perusahaan selalu mengadakan pelatihan kepada seluruh pegawainya	14 orang (23,3%)	26 orang (43,3%)	16 orang (26,7%)	1 orang (1,7%)	3 orang (5%)
8	Saya menunjukkan sikap loyalitas kepada perusahaan tempat saya bekerja saat ini	8 orang (13,3%)	32 orang (53,3%)	15 orang (25%)	5 orang (8,3%)	0%
<b>Mentor dan Sponsor</b>						
9	Ada bimbingan karir yang diberikan oleh perusahaan	28 orang (46,7%)	16 orang (26,7%)	12 orang (20%)	1 orang (1,7%)	3 orang (5%)
10	Adanya pelatihan dan pendidikan yang diberikan kepada karyawan	8 orang (13,3%)	30 orang (50%)	19 orang (31,7%)	0%	3 orang (5%)
<b>Kesempatan Untuk Tumbuh</b>						
11	Saya mendapatkan kesempatan lebih luas dan kepercayaan untuk bias mengembangkan karir di perusahaan	8 orang (13,3%)	32 orang (53,3%)	15 orang (25%)	5 orang (8,3%)	0%
12	Saya mengikuti program pendidikan khusus guna penambahan gelar untuk proses naik jabatan	8 orang (13,3%)	30 orang (50%)	19 orang (31,7%)	0%	3 orang (5%)

### Hasil Penelitian 2019

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel pengembangan karir dimana mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini

berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan pada PT. Indah Busana.

#### 4. Model Regresi

##### a. Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah pengembangan karir sebagai variabel dependen dan diklat dan dukungan organisasi sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

**Tabel IV.8**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.924	4.511		.870	.388
	Kompensasi	.522	.100	.551	5.216	.000
	Pengembangan Karir	.380	.140	.286	2.703	.009

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

##### **Hasil Penelitian 2019**

Dari tabel IV.8 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut:

- 1) Konstanta = 3,924
- 2) Kompensasi = 0,522
- 3) Pengembangan Karir = 0,380

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut:

$$Y = 3,924 + 0,522x_1 + 0,380x_2$$

Keterangan:

- 1) Konstanta sebesar 3,924 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka Kinerja Karyawan pada PT. Indah Busana akan meningkat.
- 2)  $\beta_1$  sebesar 0,522 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila Kompensasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,522 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3)  $\beta_2$  sebesar 0,380 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila Pengembangan Karir mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,380 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

#### **b. Uji Asumsi Klasik**

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni:

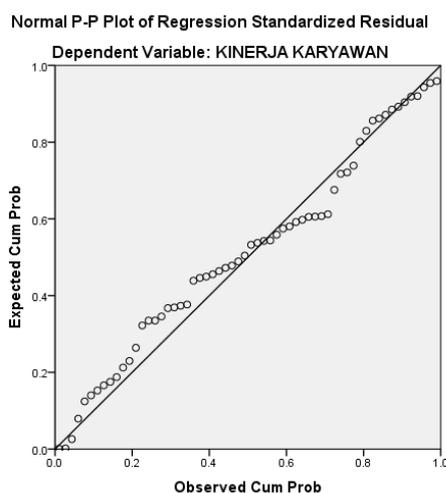
- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas

3) Heterokedastistas

### 1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar IV.1**  
**Hasil Uji Normalitas**



### Hasil Penelitian 2019

Berdasarkan gambar IV.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

### 2) Multikolieneritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan *VIF* > 10 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan *VIF* < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

**Tabel IV.9**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	,691	1,446
	Pengembangan Karir	,691	1,446

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Hasil Penelitian 2019**

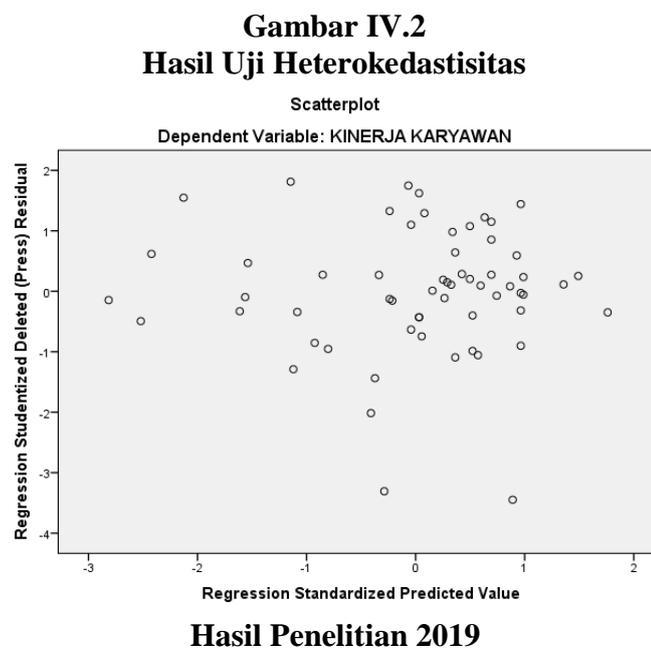
Berdasarkan tabel IV.9 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel Kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 1,446 dan variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ) sebesar 1,446. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel Kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,691 dan variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ) sebesar 0,691. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

### 3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut:

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut:



Dari gambar IV.2 terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar dan tidak teratur, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya gejala heterokedastisitas yang serius pada penelitian ini.

### a. Pengujian Hipotesis

#### 1) Uji t (Uji Parsial)

Untuk t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$t = r \frac{n - 2}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Dimana :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Bentuk pengujian:

- a)  $H_0: r_s = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).
- b)  $H_a: r_s \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut:

- a. Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

- b. Bila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$  , maka  $H_0$  diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

**Tabel IV.10**  
**Hasil Uji Statistik t (Uji Parsial)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.924	4.511		.870	.388
	Kompensasi	.522	.100	.551	5.216	.000
	Pengembangan Karir	.380	.140	.286	2.703	.009

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

### **Hasil Penelitian 2019**

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **a) Pengaruh Kompensasi(X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Bedasarkan tabel IV. 9 diatas diperoleh t hitung untuk variabel Kompensasi sebesar 5,216 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (60 -2= 58), di peroleh t tabel 2,001. Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini t-hitung = 5,216 > t tabel = 2,001. Ini berarti terdapat pengaruh antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Indah Busana.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000  $\leq$  0,05, sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Indah Busana.

**b) Pengaruh Pengembangan Karir (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Bedasarkan tabel IV. 9 diatas diperoleh t hitung untuk variable Pengembangan Karir sebesar 2,703 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-2$  ( $60 - 2 = 58$ ), di peroleh t tabel 2,001. Jika t hitung  $>$  t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X2 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung  $<$  t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X2 dan Y, didalam hal ini t-hitung = 2,703  $>$  t-tabel = 2,001. Ini berarti terdapat pengaruh antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indah Busana.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,009 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,009  $<$  0,05, sehingga H0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indah Busana.

**2) Uji F (Uji Simultan)**

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu Kompensasi dan Pengembangan Karir untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel IV.11**  
**Hasil Uji Simultan (Uji-F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	883.757	2	441.878	36.283	.000 <sup>b</sup>
	Residual	694.177	57	12.179		
	Total	1577.933	59			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI						

### Hasil Penelitian 2019

Dari tabel IV. 10 diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 36,283, kemudian nilai sig nya adalah 0,000

- Bila  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau  $-f_{hitung} < -f_{tabel}$  , maka  $H_0$  ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan Y.
- Bila  $f_{hitung} \leq f_{tabel}$  atau  $-f_{hitung} \geq -f_{tabel}$  , maka  $H_0$  diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dengan Y.

Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan  $dk = n - k - 1$

Bedasarkan tabel IV.10 diatas diperoleh f hitung untuk variabel Kompensasi dan Pengembangan Karir sebesar 36,283 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n - k - 1$  ( $60 - 2 - 1 = 57$ ), di peroleh f tabel 3,16. Jika f hitung  $>$  f tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y, demikian juga sebaliknya jika f hitung  $<$  f tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y, didalam hal ini f hitung = 36,283  $>$  f tabel = 3,16. Ini berarti pengaruh positif antara Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Busana.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000  $<$   $\alpha$  0,05, sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan

antara Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Busana.

#### d. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

**Tabel IV.12**  
**Hasil Uji Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,748 <sup>a</sup>	,560	,545	3,48978
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan				

#### **Hasil Penelitian 2019**

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,748 atau 74,8 % yang berarti bahwa hubungan antara Kinerja Karyawan dengan variabel bebasnya, yaitu Kompensasi dan Pengembangan Karir adalah erat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,560 yang berarti 56 % variasi dari Kinerja Karyawan dijelaskan oleh variabel bebas yaitu Kompensasi dan Pengembangan Karir. Sedangkan sisanya 44 % dijelaskan oleh varibel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *Adjusted R-Square* (R<sup>2</sup>) atau koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 0, 545 yang berarti 54,5 % Kinerja Karyawan PT. Indah Busana dapat dijelaskan oleh Kompensasi dan Pengembangan Karir.

Sedangkan 45,5 % dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar diviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 3,48978 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi Kinerja Karyawan.

## **B. Pembahasan**

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada tiga (3) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indah Busana diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 5,216 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,001 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 \leq 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indah Busana.

Artinya ketika kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan itu sesuai dengan keinginan dan harapan karyawan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat karena karyawan merasa puas jika antara beban kerja yang dikerjakannya dengan kompensasi yang didapatkan itu sesuai, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Menurut (Nawawi, 2011) kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Jufrizen (2017), Ramidah (2010) dan Arifin (2017) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indah Busana diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,703 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,001 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,009 \leq 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indah Busana.

Artinya jika perusahaan melakukan program pengembangan karir yang tepat bagi seluruh sektor sumber daya manusia, diharapkan mereka mampu memaksimalkan potensi yang ada didalam diri karyawan, agar tujuan perusahaan dan tujuan dari masing-masing individu karyawan dapat tercapai.

Menurut (Handoko & Rambe, 2018) Pengembangan karir adalah sebuah perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik agar kualitas pegawai senantiasa dapat terjaga dan mampu meningkatkan semangat kerja untuk selalu melakukan hal-hal terbaik demi kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Faustyna (2015), Sari (2016) dan Rosmadi (2018) yang menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indah Busana. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat  $F_{hitung}$  sebesar 36,283 sedangkan  $F_{tabel}$  diketahui sebesar 3,16. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar  $0,000 \leq 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi dan Pengembangan Karir secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mustika Asahan Jaya.

Artinya apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan keinginan dan kontribusi karyawan terhadap perusahaan dan karyawan juga dapat mengembangkan karirnya didalam perusahaan sehingga karyawan memiliki pengetahuan akan pekerjaan yang ada diperusahaan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat karena karyawan merasa jasa dan kondtribusinya dihargai oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Sajangbati (2016), Kurniawan (2017) dan Mafrokhah (2015) menyimpulkan bahwa kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indah Busana yaitu:

1. Secara parsial diketahui bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indah Busana dimana diperoleh  $t_{hitung} 5,216 > t_{tabel} 2,001$  dan angka sig  $0,000 < 0,05$ .
2. Secara parsial diketahui bahwa Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif dan signifikan Kinerja Karyawan pada PT. Indah Busana dimana diperoleh  $t_{hitung} 2,703 > t_{tabel} 2,001$  dan angka sig  $0,009 < 0,05$ .
3. Secara simultan diketahui bahwa Kompensasi dan Pengembangan Karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indah Busana dimana diperoleh  $f_{hitung} 36,283 > f_{tabel} 3,16$  dan angka sig  $0,000 < 0,05$ .

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Hendaknya pihak pemimpin memperhatikan seluruh keadaan karyawannya, memperdulikan kesejahteraan karyawan dan dapat

memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan dan kontribusi karyawan kepada perusahaan.

2. Hendaknya pengembangan karir karyawan harus lebih ditingkatkan kembali dengan cara melakukan pendidikan dan pelatihan bagi para karyawan, serta memperdulikan karyawan dalam segala aspek yang dibutuhkan karyawan.
3. Hendaknya perusahaan harus lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan, sehingga karyawan merasa puas dengan apa mereka kerjakan dan perusahaan juga harus lebih memberikan karyawan kesempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada di diri mereka.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 144-150.
- Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *Jurnal EduTech*, 3(2), 87-98.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Dharma, A. (2015). *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers,
- Faustyna., & 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.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan karir Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31-45.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 1-18.
- Juliandi, A., Irfan., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU PRESS.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, A. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banda Aceh. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, 8(2), 119-133.
- Mafrokhah, T. R. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Magelang. *Jurnal EMBA*, 15(2), 161-170.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah mada University Press.
- Nurlaila. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ternate: Penerbit LepKhait.
- Rivai, V. (2010). *Performance Appraisi (Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rosmadi, M. L. N. (2018). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Garda Utama. *JBMI: Jurnal Bisnis Manajemen dan Informatika*, 14(3), 205-216.
- Sajangbati, E. V. (2016). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(3), 461-471.
- Sari, N. N. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda. *e-Journal Administrasi Bisnis*, 4(2), 620-630.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tohardi, A. (2008.) *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.