

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada PT. Kievit Indonesia)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

YOGI SUBEKTI

12010111130137

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2015

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Yogi Subekti
Nomor Induk Mahasiswa : 12010111130137
Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Manajemen
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN
PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (Studi Pada PT. Kievit Indonesia).**
Dosen Pembimbing : Drs. H. Mudji Rahardjo, SU.

Semarang, 11 Desember 2015

Dosen Pembimbing

(Drs. H. Mudji Rahardjo, SU.)

NIP. 195212071978031001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Mahasiswa : Yogi Subekti
Nomor Induk Mahasiswa : 12010111130137
Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Manajemen
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN
PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (Studi Pada PT. Kievit Indonesia).**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 22 Desember 2015

Tim Penguji

1. Drs. H. Mudji Rahardjo, SU. (.....)
2. Dr. Fuad Mas'ud, MIR. (.....)
3. Dr. Hj. Indi Djastuti, M.S. (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Yogi Subekti, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. Kievit Indonesia)**, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut diatas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 11 Desember 2015

Yang membuat pernyataan,

(Yogi Subekti)

NIM. 12010111130137

ABSTRACT

This research aims at examine and analyze the influence of compensation and career development toward performance of employee in PT. Kievit Indonesia. This research has a sample of 72 of the 257 employees of PT. Kievit Indonesia. Sample was taken by Incidental Sampling. Analysis of the data in this research using software IBM SPSS version 20 for Windows. The examination of technique in this research include validity of the test, the Cronbach alpha reliability test, the classical assumption test and multiple linear regression analysis, to test and prove the research hypothesis.

The analysis showed that the variable compensation and career development have a positive and significant effect on employees performance. Compensation have the most impact for the employees performance than career development. These two things, compensation and career development must be considered to keep and increase the performance of employees.

Keywords: Compensation, career development, employees performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di PT. Kievit Indonesia. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 72 orang karyawan dari total 257 orang karyawan PT. Kievit Indonesia. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi IBM SPSS versi 20 untuk *Windows*. Sampel diambil dengan metode *Incidental Sampling*. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.

Hasil analisis ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan pengembangan karier memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibanding pengembangan karier. Kedua hal ini, yaitu kompensasi dan pengembangan karier merupakan hal yang harus selalu dijaga untuk mempertahankan maupun meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, pengembangan karier, kinerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia yang diberikan, penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Kievit Indonesia)”. Penulisan skripsi ini diajukan sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dari bahasa yang digunakan maupun sistematika penulisan, hal ini dikarenakan terbatasnya kemampuan yang dimiliki oleh penulis. Namun berkat bantuan, bimbingan, serta dorongan dari berbagai pihak akhirnya penulisan skripsi dapat diselesaikan. Dengan rasa hormat penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT, yang selalu memberikan berkah, hidayah dan keajaiban-keajaiban sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu dan Bapak yang tiada hentinya memberikan doa dan segala yang terbaik untuk penulis.
3. Bapak Drs. H. Mudji Rahardjo, SU selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam proses penulisan skripsi.
4. Bapak Rizal Hari Magnadi, S.E., M.M. selaku dosen wali yang telah memberikan banyak arahan dan evaluasi dalam proses perkuliahan penulis.
5. Bapak Dr. Suharnomo, S.E., M.Si. selaku dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
6. Bapak Erman Denny Arfianto, S.E., M.M. selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
7. Seluruh Dosen, staff tata usaha, akademik dan karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro atas segala ilmu dan pelayanan yang diberikan kepada penulis.
8. Bapak Arman Hasan Poelongan selaku HR & GA PT. Kievit Indonesia dan seluruh karyawan PT. Kievit Indonesia yang telah membantu proses pembuatan skripsi ini.
9. Kakak – kakak dan keponakan yang selalu memberikan hiburan semangat serta motivasi kepada penulis.

10. Hanan Qisthina Sindi, terima kasih untuk doa, motivasi, kasih sayang maupun hambatan yang diberikan hingga pada akhirnya terselesaikan juga skripsi ini.
11. Teman-teman Kemesraan, Yudha, Nanta, Singgih, Rycho, Atha, Risa, Faizal, Putra, Ius, Agra, dan Avior. Terima kasih untuk canda tawa, hiburan dan semangat yang tak pernah berhenti, semoga tetap selalu sukses bersama-sama.
12. Teman-teman angkatan 2011 jurusan Manajemen, terima kasih atas dukungan dan dorongannya.
13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, semoga Tuhan selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya.

Penulis mengucapkan banyak terima kasih dan berharap semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayahNya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis. Dan akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca maupun peneliti selanjutnya. Mohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini.

Semarang, 11 Desember 2015

Yogi Subekti

NIM. 12010111130137

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	53
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	54
Tabel 4.5 Hasil Tanggapan Responden Pada Variabel Kompensasi.....	56
Tabel 4.6 Hasil Tanggapan Responden Pada Variabel Pengembangan Karier....	57
Tabel 4.7 Hasil Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan.....	59
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	61
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	62
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	65
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	66
Tabel 4.12 Hasil Uji Glejser.....	67
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	68
Tabel 4.14 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	69
Tabel 4.15 Hasil Uji F.....	70
Tabel 4.16 Hasil Uji Hipotesis (Uji t).....	71

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan.....	49
Gambar 4.2 Grafik Histogram.....	63
Gambar 4.3 Grafik Normal P-Plot.....	64
Gambar 4.4 Scatter Plot.....	67

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A Kuesioner Penelitian.....	85
Lampiran B Surat Penelitian.....	89
Lampiran C Hasil Wawancara.....	90
Lampiran D Tabulasi Hasil Kuesioner.....	94
Lampiran E Output SPSS 20.....	96

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	10
2.1.2 Kompensasi.....	16
2.1.3 Pengembangan Karier.....	22
2.2 Hubungan Antar Variabel.....	27
2.2.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja.....	27
2.2.2 Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja.....	28
2.3 Penelitian Terdahulu.....	29
2.4 Kerangka Pemikiran.....	30
2.5 Hipotesis.....	31

BAB III METODE PENELITIAN.....	33
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	33
3.1.1 Variabel Penelitian.....	33
3.1.2 Definisi Operasional.....	34
3.2 Populasi dan Sampel.....	36
3.2.1 Populasi.....	36
3.2.2 Sampel.....	36
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	37
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	38
3.5 Metode Analisis Data.....	39
3.5.1 Analisis Kuantitatif.....	39
3.5.2 Uji Asumsi Klasik.....	41
3.5.3 Uji <i>Goodness of Fit</i>	42
3.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1 Deskripsi Obyek Penelitian.....	46
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	46
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	47
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	48
4.1.4 Gambaran Umum Responden.....	50
4.1.5 Analisis Deskripsi Variabel.....	54
4.2 Analisis Data.....	60
4.2.1 Uji Kualitas Data.....	60
4.2.2 Uji Asumsi Klasik.....	62
4.2.3 Uji Model.....	68
4.2.4 Uji F (Signifikansi Simultan).....	69
4.2.5 Uji t (Hipotesis).....	70
4.3 Intrepretasi Hasil.....	71
4.3.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja.....	72

4.3.2 Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja.....	73
BAB V PENUTUP.....	76
5.1 Kesimpulan.....	76
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	77
5.3 Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA.....	80
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	84

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003).

Sumber daya manusia (SDM) memegang peran penting dalam perkembangan perusahaan kedepannya. Berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan perusahaan semua tergantung oleh kemampuan SDM atau karyawan yang ada di perusahaan tersebut. SDM tersebut dituntut untuk terus dapat mengembangkan kemampuannya secara proaktif di dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan saat ini adalah sumber daya manusia yang dapat berkembang secara terus menerus, mampu dan mau membantu perusahaan dalam kondisi seperti apapun sehingga kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tersebut akan terbalaskan dengan peningkatan kemampuan dari karyawan itu sendiri.

Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya (Hasibuan, 2003). Maka dari itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung pada aspek teknologi yang dimiliki perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang mengoperasikan dan dimiliki oleh perusahaan tersebut. Maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik itu dari segi pimpinan maupun karyawan yang ada di bawahnya.

Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi adalah apa yang diterima pekerja sebagai pertukaran atas kontribusinya kepada organisasi (Werther dan Davis, 1996). Di dalam kompensasi terdapat sistem intensif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja.

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, suatu perusahaan akan berupaya semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2002). Kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai dan Basri, 2004). Kinerja karyawan adalah tingkat tercapainya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan (Simamora: 2004). Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan berjalan efektif apabila didukung dengan kompensasi dan pengembangan karier yang baik.

Setiap karyawan dalam perusahaan mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka dan apabila harapan mereka terpenuhi maka karyawan tersebut akan dengan senantiasa bersemangat dalam bekerja. Menurut Handoko (2004), departemen personalia merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Bila kompensasi yang diberikan secara benar, para karyawan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi.

Simamora (2004) mengatakan bahwa kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan-karyawan. Maka dari itu sistem kompensasi yang ada seharusnya dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, memastikan bahwa perlakuan adil terhadap mereka dalam hal kompensasi dan memberikan imbalan sudah sesuai dengan kerja keras mereka untuk memenuhi kewajiban terhadap perusahaan. Apabila sistem kompensasi tersebut sudah memenuhi kebutuhan para karyawan, maka mereka akan senantiasa memenuhi kewajiban mereka dengan bekerja secara optimal.

Adanya kesempatan pengembangan karier mendukung inisiatif komitmen karier antara karyawan (Adekola, 2011). Pengembangan karier tidak hanya sebagai jalan bagi karyawan untuk mendapatkan apa yang mereka inginkan namun juga untuk membuat karyawan mampu untuk berada pada jenjang karier tertentu yang membuat perubahan ke arah positif dalam karier mereka. Dengan pengembangan karier diharapkan juga dapat mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi, dikarenakan perusahaan akan berusaha untuk menumbuhkan kepuasan kerja yang sehat dimana hak dan kewajiban karyawan diatur sedemikian rupa selaras dengan fungsi, peranan, dan tanggung jawab karyawannya sehingga karyawan dapat berpartisipasi dalam perusahaan (Septyawati, 2010).

PT. Kievit Indonesia adalah salah satu anak perusahaan asing FrieslandCampina yang berpusat di Belanda. Perusahaan ini berada di kota Salatiga, Jawa Tengah yang dianggap

memiliki posisi strategis untuk perusahaan yang memproduksi aneka olahan susu yaitu: krim, nutrisi dan vitamin yang berasal dari susu sapi murni ini. Perusahaan yang memiliki total 257 orang karyawan tetap ini memiliki semboyan “Kievit Jaya, Karyawan Sejahtera”, dari semboyan ini diartikan bahwa perusahaan ini sangat memperhatikan kesejahteraan karyawan, selama tujuan-tujuan perusahaan dapat dilaksanakan dengan baik.

Sumber daya yang dimiliki oleh PT. Kievit Indonesia adalah sebuah modal awal yang harus tetap dijaga. Mereka memegang peran penting agar perusahaan dapat mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Menurut salah satu karyawan yang bekerja di PT. Kievit Indonesia, bahwa perusahaan sudah baik dalam memelihara karyawan yang ada, baik dari segi kompensasi maupun pengembangan karier yang ada di dalam perusahaan. Pernyataan ini diakibatkan perusahaan multinasional ini sangat memperhatikan kesejahteraan karyawan sehingga karyawan pun merasa kerja keras yang diberikan beliau pada perusahaan sebanding dengan berbagai kompensasi yang didapatkan. Selain itu, jenjang karier yang beliau dapat juga jelas dan transparan sehingga menimbulkan suasana kerja yang kondusif.

Dalam pemberian kompensasi terkadang menimbulkan kecemburuan sosial antara pegawai satu dengan pegawai lainnya, jika pemberian kompensasi tersebut tidak adil dan baik akan mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja pada pegawai yang merasa diberlakukan tidak adil tersebut. Hal ini juga terjadi pada hal pengembangan karier yang berupa promosi maupun mutasi yang ada di PT. Kievit Indonesia, apabila tidak direncanakan dan diatur dengan baik maka akan menimbulkan kecemburuan dan rasa ketidakadilan yang dirasakan oleh individu atau karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Dalam hal ini juga diatur oleh UU. NO. 13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan “bahwa kesejahteraan pekerja atau buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung

atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat”.

Berdasarkan uraian di atas dan hasil wawancara pra survey yang terlampir dapat diindikasikan bahwa kinerja karyawan di PT. Kievit Indonesia dipengaruhi oleh kompensasi dan pengembangan karier yang ada di perusahaan. Untuk itu maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan”, dengan objek penelitian pada PT. Kievit Indonesia.

1.2 Rumusan Masalah

Dilihat dari latar belakang di atas diketahui bahwa kinerja karyawan di PT.Kievit Indonesia, dapat dikatakan baik dikarenakan telah mencapai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat dibuktikan dengan dapat diraihnya ISO 9001:2008 mengenai manajemen mutu perusahaan yang didalamnya mencakup manajemen personalia atau sumber daya manusia. Dapat diindikasikan bahwa ada hal-hal yang membuat karyawan dapat mencapai kinerja yang baik, antara lain kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dan pengembangan karier yang ada di perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut maka permasalahan yang dapat dikaji adalah pengaruh variabel kompensasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan, sehingga dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kievit Indonesia?
2. Bagaimana pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Kievit Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kievit Indonesia.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di PT. Kievit Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan bagi PT. Kievit Indonesia, terutama untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga dapat digunakan dalam membuat strategi yang baik dan terarah untuk menciptakan perusahaan yang lebih efektif dan efisien.

2. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terdiri atas 5 bab, masing-masing tidak dapat dipisahkan karena memiliki keterkaitan antara bab satu dengan bab lainnya. Sistematika penulisan ini dimaksudkan agar dalam penulisan skripsi ini dapat terarah dan sistematis. Gambaran rinci mengenai penulisan skripsi ini dapat dilihat dalam setiap bab, antara lain sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bagian Tinjauan Pustaka mencakup lima (5) subbab, diantaranya Landasan Teori, Hubungan Antar Variabel, Penelitian Terdahulu, Kerangka Pemikiran, dan Perumusan Hipotesis. Bab ini memaparkan teori-teori dasar yang mendukung perumusan hipotesis serta sangat membantu dalam penelitian dan analisis data. Di samping itu, terdapat ringkasan hasil penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini. Bab ini juga berisi tentang kerangka pemikiran teoritis dan rumusan hipotesis yang timbul dari pemikiran tersebut.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bagian Metode Penelitian mencakup lima (5) subbab, diantaranya Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel, Populasi dan Sampel, Jenis dan Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, dan Metode Analisis. Bab ini menjelaskan secara rinci mengenai deskripsi penelitian secara operasional.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian Hasil dan Pembahasan mencakup tiga (3) subbab, di antaranya Deskripsi Objek Penelitian, Analisis Data, dan Pembahasan. Bab ini membahas hasil analisis dengan metode penelitian yang telah ditentukan sebelumnya, disertai dengan interpretasi hasil secara rinci.

BAB V PENUTUP

Bagian Penutup mencakup tiga (3) subbab, diantaranya Kesimpulan, Keterbatasan Penelitian, dan Saran. Bab ini berisi penarikan kesimpulan atas hasil analisis dan pembahasan sebelumnya, disertai dengan keterbatasan penelitian yang dilakukan dan saran yang bermanfaat untuk penelitian yang akan datang.