



**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI DAN
SEMANGAT KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT ADRI UTAMA KARYA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

MHD YUSUF INDRAWAN

NPM 1615310014

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : MHD YUSUF INDRAWAN
NPM : 1615310014
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR,
KOMPENSASI, DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT ADRI UTAMA KARYA

MEDAN, MARET 2020

KETUA PROGRAM STUDI

ala

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)



(Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING I

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si)

PEMBIMBING II

(MIFTAH EL FIKRI SE, M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

PERSETUJUAN UJIAN

N A M A : MHD YUSUF INDRAWAN
NPM : 1615310014
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR,
KOMPENSASI DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA PT ADRI UTAMA KARYA

MEDAN, MARET 2020

u/h **KETUA**

(NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si)



(MIHTAH EL FIKRI SE, M.Si)

ANGGOTA I

(EMI WAKHYUNI, SE., M.Si)

ANGGOTA III

(RIZAL AHMAD, SE., M.Si)

ANGGOTA IV

(SAIMARA A.M SEBAYANG, SE., M.Si)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mhd Yusuf Indrawan
NPM : 1615310014
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi,
Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada
Karyawan PT Adri Utama Karya

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Desember 2019



Mhd Yusuf

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mhd Yusuf Indrawan
Tempat/Tanggal Lahir : Pinang Damai, 18 Agustus 1998
NPM : 1615310014
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jalan Persatuan No.6 Kecamatan Sei Agul, Medan
Barat

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Desember 2019

Yang membuat pernyataan



Mhd Yusuf

Telah Diperiksa oleh LPMU
dengan Plagiarisme...47...%

FM-BPAA-2012-041

Hal : Permohonan Meja Hijau



Medan, 21 Januari 2020
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Telah di terima
berkas persyaratan
dapat di proses
Medan, 21/01/2020

Ka. BPAA
An. *[Signature]*

TEGUH WAHYONO, SE, MM.

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MUHAMMAD YUSUF INDRAWAN
Tempat/Tgl. Lahir : PINANG DAMAI / 18 AGUSTUS 1998
Nama Orang Tua : SURATIN
N. P. M : 1615310014
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 082273019690
Alamat : KOMPLEK PERSATUAN NO. 6 SEI AGUL

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Adri Utama Karya, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntun ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	0
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

[Handwritten signature] 21/20
M. Bita.

Periode Wisuda Ke : **64**

Ukuran Toga : **L**

Telah Disetujui oleh :

[Signature]
Surya Mita, S.H., M.Hum.
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya

[Signature]
MUHAMMAD YUSUF INDRAWAN
1615310014

Isi :

1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

Telah Diperiksa oleh UKM-C

Medan 21. 01. 2020

an. Ka. UKM-C

[Signature]
Roro Rian Agustin, S SOS MSP

TANDA BEBAS PUSTAKA

No. 1488/PEPP/BR/2020.

Dinyatakan tidak ada sangkut
paut dengan UPT Perpustakaan

Medan, 21 JAN 2020
Ka. UPT Perpustakaan

[Signature]
SALMA S.I.P

Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report

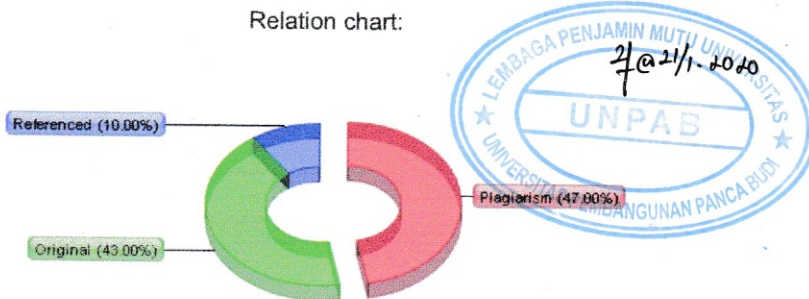
Analyzed document: 01/14/20 17:40:08

"MHD YUSUF INDRAWAN_1615310014_MANAJEMEN.docx"

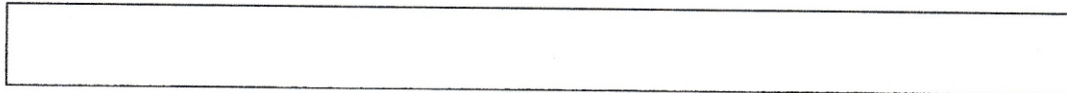
Check Type: Internet - via Google and Bing

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

Relation chart:



Distribution graph:



Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

% 44	wrds: 8535	http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/64841/Appendix.pdf?sequen...
% 41	wrds: 7028	http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/download/13095/12680
% 40	wrds: 6993	http://repositori.uin-alauddin.ac.id/3212f1/AHMAD%20JAIS%20SKRIPSI%20FULL.pdf

[Show other Sources:]

Processed resources details:

143 - Ok / 25 - Failed

[Show other Sources:]

Important notes:

Wikipedia: Wiki Detected!	Google Books: [not detected]	Ghostwriting services: [not detected]	Anti-cheating: [not detected]
---	--	---	---

Active References (Urls Extracted from the Document):

No URLs detected

Excluded Urls:

No URLs detected

Included Urls:

No URLs detected

Detailed document analysis:

Plagiarism detected: 0.14% <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/...> + 11 resources! id: 1

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT ADRI UTAMA KARYA SKRIPSI
Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas
Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi
Oleh



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: MUHAMMAD YUSUF INDRAWAN
Tempat/Tgl. Lahir	: PINANG DAMAI / 18 Agustus 1998
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1615310014
Program Studi	: Manajemen
Kontribusi	: Manajemen SDM
Nilai Kredit yang telah dicapai	: 126 SKS, IPK 3.64
Nomor Hp	: 082273019690
Untuk ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai	:

Judul

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. ADRI UTAMA KARYA

Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

yang Tidak Perlu

Rektori,
 (Dr. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 02 Agustus 2019
 Pemohon,

 (Muhammad Yusuf Indrawan)

Tanggal :
 Disahkan oleh
 Dekan

 (Dr. Surya Nital, S.H., M.Hum.)

Tanggal : 02 Agustus 2019
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing I :

 (Emi Wakhyuni, SE., M.Si)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen

 (Nurafrina Siregar, SE., M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II:


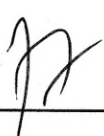
 (Miftah El Fikri, SE., M.Si)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : EMI WAKHYUNI, SE, M.Si
 Dosen Pembimbing II : MIFTAH EL FIKRI, SE, M.Si
 Nama Mahasiswa : MUHAMMAD YUSUF INDRAWAN
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok : 1615310014
 Nama Mahasiswa :
 Bidang Pendidikan :
 Judul Tugas : Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Semangat Kerja
 Akhir/Skripsi : terhadap ~~Semangat Kerja~~ Prestasi Kerja Karyawan PT. ADRI UTAMA KAR

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
des 2019	<ul style="list-style-type: none"> - Perbaikan penulisan (abstrak) - Penambahan tabel pra survey - Penambahan tabel fenomena - Penambahan identifikasi masalah - Penambahan deskripsi - Penambahan kesimpulan 		
des 2019	Aca Siday Meja Higinur		

Medan, 26 Desember 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,





 Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : EMI WAKHYUNI SE.M.Si
 Pembimbing II : MIPTAH EL FIKRI SE.M.Si
 Nama Mahasiswa : MUHAMMAD YUSUF INDRAWAN
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310014
 Bidang Pendidikan :
 Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Pengembangan karir, kompensasi dan semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT.AORI UTAMA KARTA

ANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
Des 2019	- Perbaikan Penulisan - Perbaikan tabel data - Perbaikan daftar pustaka	<i>[Signature]</i>	
2/1/2020	peneriksaun. Eyd I peneriksaun Daftar-	<i>[Signature]</i>	
/2020	peneriksaun Eyd II	<i>[Signature]</i>	
/2020	Ace Seminar Hasil.	<i>[Signature]</i>	

[Signature]
 Miptah El Fikri

Medan, 14 Januari 2020
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan



Dr. Surya Wita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

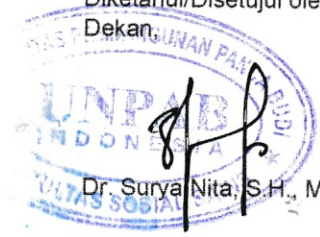
Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : EMI WAKHYUNI, SE., Msi
 Pembimbing II : MIFTAH EL FIKRI, S.E. Msi
 Mahasiswa : MUHAMMAD YUSUF INDRAWAN
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310014
 Bidang Pendidikan :
 Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. ADRI UTAMA KARYA

ANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
Desember 2019	<ul style="list-style-type: none"> - Penambahan tabel Fenomena - Perbaiki Kuis/soal - Perbaiki Landasan Teori <p>Ace Seminar</p>	<p>JH</p> <p>JH</p>	

[Handwritten Signature]
 Emi Wakhyuni

Medan, 06 Agustus 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan

[Handwritten Signature]
 Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : EMI WAHYUNI, S.E, Msi
 Pembimbing II : MIFFAH EL FIRRI, S.E, Msi
 Mahasiswa : MUHAMMAD YUSUF INDRAWAN
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310014
 Bidang Pendidikan :
 Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Pengembangan karir, kompetensi, dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. ADRI UTAMA KARYA

WAKTU	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
Agustus 19	<ul style="list-style-type: none"> - Penambahan Teori - Perbaikan halaman - Perbaikan teori yang sudah ada menjadi teori terbaru - Menambahkan sumber pada tabel 	A	
Agustus 19	<ul style="list-style-type: none"> - Perbaikan penulisan referensi (halaman) - Memperjelas fenomena - Perbaikan penulisan tinjauan pustaka - Operasional variabel (1 teori, 10 pengukuran) - Kuisioner Sensasi indikator 	A	
September 2019	<ul style="list-style-type: none"> - Perbaikan tulisan (tinjauan pustaka) - Pertajam fenomena - penambahan penulisan di (batasan masalah) - Penambahan model analisis - Penambahan 3 jurnal internasional - Penjelasan kerangka konseptual - Penambahan indikator di kuisioner. - Penambahan faktor semangat kerja 	A	

Medan, 06 Agustus 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,

Dr. Surya Nita S.H., M.Hum.



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

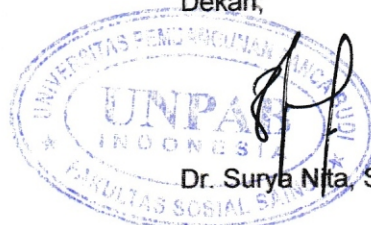
Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : EMI WAKHYUNI, S.E., Msi
 Dosen Pembimbing II : MILTAH EL FIKRI, S.E., Msi
 Nama Mahasiswa : MUHAMMAD YUSUF INDRAWAN
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310014
 Bidang Pendidikan :
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. ADRI UTAMA KARYA

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
Sep 2019	- Perbaiki penulisan - Perbaiki jarak spasi - Perbaiki daftar pustaka		
okt 2019	- Perbaiki daftar pustaka - Penulisan di perbaiki / penulisan sumber (italic /10 point)		
ACC Simpura			

Medan, 23 September 2019
Diketahui/Disetujui oleh :
Dekan,

milta el fikri



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.

Acc Lu
Mufah El Fitri
13/03/2020



Acc Jilia Luf
9/3/2020
Emi W

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI DAN
SEMANGAT KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT ADRI UTAMA KARYA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

MHD YUSUF INDRAWAN
NPM 1615310014

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari pengembangan karir, kompensasi, semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Adri Utama Karya. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT Adri Utama Karya yang berjumlah 40 orang karyawan. Sampel penelitian yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Penelitian ini dilakukan dari bulan Oktober 2019 sampai Desember 2019. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS. Teknik analisis data yang digunakan adalah model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir, kompensasi, semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT Adri Utama Karya. Uji t menunjukkan pengembangan karir memiliki t_{hitung} sebesar 6,358 dan signifikan sebesar 0,000, kompensasi memiliki t_{hitung} sebesar 2,512 dan signifikan sebesar 0,017, dan semangat kerja memiliki t_{hitung} sebesar 2,509 dan signifikan sebesar 0,017. Uji F menunjukkan nilai f_{hitung} yang diperoleh sebesar 43,655 dan signifikan sebesar 0,000. Variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja adalah variabel pengembangan karir, kemudian kompensasi, dan yang terakhir adalah semangat kerja. Hasil uji determinasi menunjukkan 76,6% prestasi kerja PT Adira Utama Karya dapat dijelaskan dan diperoleh dari pengembangan karir, kompensasi, semangat kerja sedangkan sisanya dari faktor lain.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Kompensasi, Semangat Kerja Dan Prestasi Kerja.

ABSTRACT

*This research was conducted to determine the effect of career development, compensation, enthusiasm for work performance of PT Adri Utama Karya's employees. The population in this study were all employees of PT Adri Utama Karya, amounting to 40 employees. Research samples taken using saturated sampling techniques where the entire population is used as a sample. This research was conducted from October 2019 to December 2019. This study used quantitative data that was processed with SPSS. The data analysis technique used is multiple linear regression models. The results showed that career development, compensation, work morale had a positive and significant effect both partially and simultaneously on the work performance of PT Adri Utama Karya's employees. The *t* test showed that career development had a *t*count of 6.358 and a significance of 0.000, compensation had a *t*count of 2.512 and a significance of 0.017, and morale had a *t*count of 2.509 and a significance of 0.017. The *F* test shows that the calculated *f*count is 43,655 and significant is 0,000. The most dominant variable influencing work performance is the career development variable, then compensation, and finally the morale. The results of the determination test showed 76.6% of PT Adira Utama Karya's work performance can be explained and obtained from career development, compensation, morale while the rest from other factors.*

Keywords: Career Development, Compensation, Morale and Work Achievement.

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	7
1. Identifikasi Masalah	7
2. Batasan Masalah	8
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
1. Tujuan Penelitian.....	9
2. Manfaat Penelitian.....	9
E. Keaslian Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	12
1. Prestasi Kerja.....	12
a. Pengertian Prestasi Kerja.....	12
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	13
c. Penilaian Prestasi Kerja	15
d. Indikator Prestasi Kerja	15
2. Pengembangan Karir	16
a. Pengertian Pengembangan Karir	16
b. Prinsip-Prinsip Dalam Pengembangan Karir	20
c. Tujuan Pengembangan Karir	21
d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir ...	23
e. Indikator Pengembangan Karir	25
3. Kompensasi	25
a. Pengertian Kompensasi	25
b. Tujuan Dan Asas Kompensasi	27
c. Bentuk-Bentuk Kompensasi	28
d. Sistem Kompensasi	29
e. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi .	30
f. Indikator Kompensasi	32
4. Semangat Kerja	33
a. Pengertian Semangat Kerja	33
b. Pentingnya Semangat Kerja	34

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....	35
d. Indikator Semangat Kerja	36
B. Penelitian Sebelumnya	36
C. Kerangka Konseptual	37
1. Pengaruh Pengembangan Karir (X ₁) Terhadap Prestasi Kerja(Y)	37
2. Pengaruh Kompensasi (X ₂) Terhadap Prestasi Kerja (Y)	38
3. Pengaruh Semangat Kerja (X ₃) Terhadap Prestasi Kerja (Y)	38
4. Pengaruh Pengembangan Karir (X ₁), Kompensasi (X ₂), Semangat Kerja (X ₃) Terhadap Prestasi Kerja (Y)	38
D. Hipotesis	40

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian.....	42
B. Tempat dan Waktu Penelitian	42
1. Lokasi Penelitian	42
2. Waktu Penelitian	42
C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	43
1. Variabel Penelitian	43
2. Definisi Operasional	43
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data.....	46
1. Populasi	46
2. Sampel	46
E. Teknik Pengumpulan Data	46
F. Teknik Analisis Data	47
1. Uji Kualitas Data	47
a. Uji Validitas	47
b. Uji Reliabilitas	47
2. Uji Asumsi Klasik	48
a. Uji Normalitas	48
b. Uji Multikolinieritas	48
c. Uji Heterokedastisitas	48
3. Analisis Regresi Linear Berganda	49
4. Uji Kesesuaian (<i>Test GoodnessOf Fit</i>)	49
a. Uji F	50
b. Uji t	50
c. Koefisien Determinasi (R ²)	51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	52
1. Deskripsi Objek Penelitian	52
a. Sejarah Singkat PT Adri Utama Karya	52
b. Visi dan Misi PT Adri Utama Karya	53
c. Struktur Organisasi	53
d. Uraian Tugas dan Wewenang PT Adri Utama Karya	54
2. Deskripsi Karakteristik Responden	57
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58

c.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	58
d.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	58
3.	Deskripsi Variabel Penelitian	59
a.	Variabel Pengembangan Karir (X_1)	59
b.	Variabel Kompensasi (X_2)	63
c.	Variabel Semangat Kerja (X_3)	67
d.	Variabel Prestasi Kerja (Y)	71
4.	Pengujian Validitas dan Reliabilitas	75
a.	Pengujian Validitas	75
b.	Pengujian Reliabilitas	77
5.	Pengujian Asumsi Klasik	79
a.	Uji Normalitas Data	79
b.	Uji Multikolinieritas	81
c.	Uji Heteroskedastisitas	82
6.	Regresi Linear Berganda	82
7.	Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	84
a.	Uji Signifikan Parsial (Uji t)	84
b.	Uji Signifikan Simultan (Uji F)	85
c.	Koefisien Determinasi	86
B.	Pembahasan Hasil Penelitian	86
1.	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja	86
2.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja	87
3.	Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja	88
4.	Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja	89

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A.	Kesimpulan	90
B.	Saran	90

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1.1 Pra Survey Tingkat Pengembangan Karir PT Adri Utama Karya	4
Tabel 1.2 Pra Survey Tingkat Kepuasan Kompensasi PT Adri Utama Karya ...	5
Tabel 1.3 Pra Survey Tingkat Semangat Kerja PT Adri Utama Karya	6
Tabel 1.4 Hasil Prestasi Kinerja	7
Tabel 2.1 Mapping Penelitian Sebelumnya	36
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	43
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	44
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	58
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	58
Tabel 4.5 Pertanyaan X _{1.1}	59
Tabel 4.6 Pertanyaan X _{1.2}	60
Tabel 4.7 Pertanyaan X _{1.3}	60
Tabel 4.8 Pertanyaan X _{1.4}	61
Tabel 4.9 Pertanyaan X _{1.5}	61
Tabel 4.10 Pertanyaan X _{1.6}	61
Tabel 4.11 Pertanyaan X _{1.7}	62
Tabel 4.12 Pertanyaan X _{1.8}	62
Tabel 4.13 Pertanyaan X _{1.9}	63
Tabel 4.14 Pertanyaan X _{2.1}	63
Tabel 4.15 Pertanyaan X _{2.2}	64
Tabel 4.16 Pertanyaan X _{2.3}	64
Tabel 4.17 Pertanyaan X _{2.4}	65
Tabel 4.18 Pertanyaan X _{2.5}	65
Tabel 4.19 Pertanyaan X _{2.6}	65
Tabel 4.20 Pertanyaan X _{2.7}	66
Tabel 4.21 Pertanyaan X _{2.8}	66
Tabel 4.22 Pertanyaan X _{3.1}	67
Tabel 4.23 Pertanyaan X _{3.2}	67
Tabel 4.24 Pertanyaan X _{3.3}	68
Tabel 4.25 Pertanyaan X _{3.4}	68
Tabel 4.26 Pertanyaan X _{3.5}	69
Tabel 4.27 Pertanyaan X _{3.6}	69
Tabel 4.28 Pertanyaan X _{3.7}	69
Tabel 4.29 Pertanyaan X _{3.8}	70
Tabel 4.30 Pertanyaan X _{3.9}	70
Tabel 4.31 Pertanyaan X _{3.10}	71
Tabel 4.32 Pertanyaan Y.1	71
Tabel 4.33 Pertanyaan Y.2	72
Tabel 4.34 Pertanyaan Y.3	72
Tabel 4.35 Pertanyaan Y.4	72
Tabel 4.36 Pertanyaan Y.5	73
Tabel 4.37 Pertanyaan Y.6	73

Tabel 4.38 Pertanyaan Y.7	74
Tabel 4.39 Pertanyaan Y.8	74
Tabel 4.40 Pertanyaan Y.9	75
Tabel 4.41 Uji Validitas X ₁	75
Tabel 4.42 Uji Validitas X ₂	76
Tabel 4.43 Uji Validitas X ₃	76
Tabel 4.44 Uji Validitas Y	77
Tabel 4.45 Uji Reliabilitas X ₁	78
Tabel 4.46 Uji Reliabilitas X ₂	78
Tabel 4.47 Uji Reliabilitas X ₃	78
Tabel 4.48 Uji Reliabilitas Y	79
Tabel 4.49 Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	81
Tabel 4.50 Uji Multikolinieritas	81
Tabel 4.51 Uji Regresi Linier Berganda	83
Tabel 4.52 Uji Parsial (Uji t)	84
Tabel 4.53 Uji Signifikan Simultan (Uji F)	85
Tabel 4.54 Koefisien Determinasi	86

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Adri Utama Karya	54
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	79
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	80
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	82

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim.

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Swt, karena berkat rahmat dan hidayahnya penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini, yang disusun gunanya sebagai untuk memenuhi syarat dalam pembuatan skripsi. Adapun judul yang telah diajukan adalah **“Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Adri Utama Karya”**.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal skripsi ini tidak akan dapat selesai tanpa ada bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, SH., M.Hum, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, SE., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Emi Wakhyuni, SE., M.Si, selaku pembimbing I penulis yang telah sabar dalam memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan proposal skripsi penulis ini.
5. Miftah El Fikri, SE, M.Si, selaku pembimbing II penulis yang telah sabar dalam memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan proposal skripsi ini.

6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama di bangku kuliah sampai dengan selesai.
7. Kedua Orang Tua, Ayahanda Suratn dan Ibunda Tukiye tercinta, terimakasih yang tak terhingga atas doa, semangat, kasih sayang, pengorbanan dan ketulusan dalam mendampingi penulis. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan ridho-Nya kepada keduanya.
8. Kepada seluruh keluargaku yaitu Riswati, Ida Putriana, Surastrit Tadya, Dila Nursifa Terimakasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
9. Kepada seluruh temanku Mhd Ganda, Azis, M.eko, bang hendro, Kak putri yang telah memberikan bantuannya dan data yang diperlukan selama penyusunan skripsi ini.

Penulis berharap semoga pada saat menyusun skripsi ini nantinya akan berguna bagi saya sebagai penulis dan bagi para pembaca sekalian.

Medan, Maret 2020

Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan program peningkatan prestasi kerja karyawan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Semakin banyak karyawan yang berprestasi kerja tinggi, maka kinerja dan produktifitas perusahaan akan meningkat dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnis serta dapat semakin berkembang dan maju. Namun apabila prestasi kerja karyawan rendah maka kinerja dan produktifitas karyawan pun akan menurun yang dapat berakibat perusahaan tidak dapat bertahan dalam persaingan bisnis.

Pengukuran prestasi kerja karyawan adalah suatu proses penjumlahan secara akurat dan valid tingkat efisiensi dan efektivitas suatu kegiatan yang telah terealisasi dan membandingkannya dengan tingkat prestasi yang direncanakan. Untuk itu seorang atasan perlu mempunyai ukuran prestasi kerja para karyawan supaya tidak timbul suatu masalah. Informasi tentang prestasi kerja karyawan juga diperlukan pula bila suatu saat atasan ingin mengubah sistem yang ada.

Kita sering terjebak untuk menilai seorang karyawan berprestasi kerja buruk, padahal sistem atau peralatan yang digunakanlah yang tidak memenuhi syarat. Agar karyawan dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang karyawan harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja karyawan yang baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, pengembangan karir, kompensasi, semangat kerja, Handoko (2012:193). Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai, dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut, Fajar dan Heru (2010:23). Pengembangan karir adalah tindakan-tindakan perseorangan yang dilaksanakan oleh seorang untuk melaksanakan suatu rencana karir, Moekijat (2010:34). Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karir, Handoko (2012:75). Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerjasesuai dengan jalur atau jenjang organisasi, Ardana, dkk (2012).

Kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, Hasibuan (2012:52). Kompensasi adalah seluruh *extrinsic rewards* yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji,

insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan (*benefits*). *Extrinsic rewards* adalah imbalan yang dikontrol dan didistribusikan secara langsung oleh organisasi dan sifatnya berwujud, Fajar dan Heru (2010:45). Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan, Suwanto dan Priansa (2011:33)

Semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya dimana kepuasan bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya, Purwanto (2012:83). Sedangkan menurut Hasibuan (2012:94), semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja maksimal.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, Handoko (2012:36). Berdasarkan prasurvei dapat diketahui bahwa terjadi penurunan prestasi kerja yang dapat dilihat dari beberapa faktor yaitu penundaan kenaikan pangkat atau pengembangan karir, penurunan pangkat, penundaan kenaikan gaji atau kompensasi, rendahnya semangat kerja, mutasi dan lain sebagainya. Dan dalam perusahaan sering dijumpai bahwa prestasi kerja seorang karyawan tidak sama atau sebanding dengan kecakapan yang dimiliki hal ini disebabkan kurangnya motivasi dari pimpinan berupa penilaian balas jasa yang tidak seimbang, peralatan kerja yang tidak memadai, suasana kerja yang tidak memadai dan lain-lain, sehingga dengan pemberian motivasi yang tinggi akan cenderung mendorong peningkatan prestasi kerja para karyawan kearah yang lebih baik.

PT Adri Utama Karya merupakan salah satu perusahaan dimana perusahaan ini bergerak di bidang *master franchise restaurant* yang mengelola *brand* Killiney Kopi dan memiliki 40 pegawai tetap. Untuk meraih banyak konsumen dan penjualan yang tinggi, PT Adri Utama Karya memiliki beberapa outlet Killiney dan memberikan target-target pencapaian baik dari segi penjualan produk maupun pelayanan yang semakin tinggi setiap tahunnya namun tidak berbanding lurus dengan pengembangan karir, kompensasi dan semangat kerja sehingga hal tersebut menimbulkan rendahnya prestasi kerja karyawan.

Tabel 1.1 Pra Survey Tingkat Pengembangan Karir PT Adri Utama Karya

No	Pernyataan	Jawaban Responden	
		Ya	Tidak
1	Saya mendapat program pengembangan karir untuk karyawan yang memenuhi kualifikasi dari perusahaan.	3	37
2	Saya mempunyai akses yang bagus untuk kesempatan pengembangan karir	6	34
3	Saya memperoleh pelatihan yang bermanfaat dalam mengembangkan karir saya.	11	29

Sumber: PT Adri Utama Karya, 2019

Berdasarkan Tabel 1.1 fenomena yang sering terjadi di PT Adri Utama Karya dimana kurangnya perhatian perusahaan untuk mengelola pengembangan karir dan peningkatan kemampuan dengan baik membuat produktivitas pegawai kurang terjaga dan tidak mampu mendorong pegawai untuk selalu melakukan hal yang terbaik sehingga mengakibatkan penurunan prestasi kerja pada karyawan. Pengembangan karir mempengaruhi komitmen organisasi perusahaan dan prestasi kerja, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan perusahaan untuk menjamin orang-orang dalam mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan, oleh karena itu perusahaan perlu mengelola karir

dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang mengakibatkan penurunan prestasi kerja.

Tabel 1.2 Pra Survey Tingkat Kepuasan Kompensasi PT Adri Utama Karya

No	Pernyataan	Jawaban Responden	
		Ya	Tidak
1	Saya mendapat kompensasi yang adil sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan	14	26
2	Saya diberikan insentif ketika bekerja melebihi dari jam operasional perusahaan	10	30
3	Saya menerima komisi yang adil yang diterapkan manajemen perusahaan	6	34

Sumber: PT Adri Utama Karya, 2019

Berdasarkan Tabel 1.2 aspek yang berikutnya adalah kompensasi, di PT Adri Utama Karya pegawai juga bekerja tidak maksimal dikarenakan perusahaan tidak memberikan kompensasi dengan baik dan lancar sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan sehingga prestasi kerja menurun, dimana karyawan tidak diberikan insentif maupun asuransi dalam bekerja di perusahaan tersebut. Banyak karyawan yang melakukan lembur dalam bekerja karena tuntutan pekerjaan yang diterima sangatlah berat, tetapi karyawan tidak bisa mengklaim uang lembur dari perusahaan. Salah satu tujuan orang bekerja adalah untuk mengimplementasikan kompetensi yang dimilikinya secara maksimal, dan tujuan lainnya untuk mendapatkan kompensasi karena manusia dikendalikan oleh keinginan untuk mendapatkan uang yang lebih banyak, peningkatan karir, dan kekuasaan. Kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi. Para pegawai akan sangat termotivasi untuk bekerja keras jika organisasi memberikan kompensasi dengan baik dan lancar sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Tabel 1.3 Pra Survey Tingkat Semangat Kerja PT Adri Utama Karya

No	Pernyataan	Jawaban Responden	
		Ya	Tidak
1	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	5	35
2	Saya merasa aman bekerja di perusahaan karena fasilitas yang dimiliki sangat lengkap	7	33
3	Saya selalu diberikan motivasi terhadap rekan kerja saya	18	22

Sumber: PT Adri Utama Karya, 2019

Berdasarkan Tabel 1.3 semangat kerja juga mempengaruhi prestasi kerja, dimana fenomena yang sering terjadi di PT Adri Utama Karya semangat kerja juga dibutuhkan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan pada seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat dan baik. Mengapa semangat kerja perlu mendapatkan perhatian karena semangat kerja yang tinggi membuat pekerjaan yang ditugaskan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat, dapat mengurangi tingkat absensi karena malas dan membuat karyawan merasa betah bekerja sehingga meningkatkan disiplin bekerja. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi maka semangat kerja pegawai pun ikut meningkat dan prestasi kerja di perusahaan tersebut semakin membaik. Kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan mengakibatkan rendahnya semangat kerja karyawan yang membuat pegawai menjadi merasa tidak betah dalam bekerja. Padahal semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas kerja dan merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan di PT Adri Utama Karya. Adapun penilaian kinerja karyawan pada PT Adri Utama Karya selama tiga tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.4 Hasil Prestasi Kinerja Karyawan

Tahun	Karyawan yang mencapai target	Target yang Tercapai	Persent (%)
2016	36	0.64	64%
2017	33	0.55	55%
2018	25	0.35	35%

Sumber: PT. Adri Utama Karya, 2019

Tabel 1.4 tersebut menunjukkan bahwa karyawan dengan penilaian target yang tercapai pada tahun 2016 sebanyak 36 karyawan sebesar 64%, di tahun 2017 karyawan yang mencapai target sebanyak 33 orang sebesar 55%, dan pada tahun 2018 karyawan yang mencapai target sebanyak 25 orang sebesar 35%. Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa prestasi kinerja karyawan PT. Adri Utama Karya mengalami penurunan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk memilih dan membahas masalah pengembangan karir, kompensasi, dan semangat kerja dalam bentuk skripsi berjudul **Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Adri Utama Karya.**

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a) Adanya kekurangan pada peningkatan kemampuan untuk mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik sehingga prestasi pegawai kurang terjaga dan tidak mampu mendorong pegawai untuk selalu melakukan hal yang terbaik yang mengakibatkan penurunan prestasi kerja.

- b) Adanya kekurangan seperti pelatihan, promosi jabatan sehingga menyebabkan turunnya prestasi kerja.
- c) Adanya kekurangan insentif dan asuransi karyawan bekerja tidak maksimal dikarenakan perusahaan tidak memberikan kompensasi dengan baik dan lancar sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.
- d) Adanya kekurangan disiplin kerja dan kepuasan kerja sehingga menurunnya semangat kerja karyawan sehingga karyawan tidak merasa betah dalam bekerja dan akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas kerja.
- e) Adanya kekurangan pengembangan karir, ketidak sesuaian kompensasi dengan pencapaian kerja dan minimnya semangat kerja karyawan di perusahaan tersebut sehingga mempengaruhi prestasi kerja.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi di atas, maka penulis membatasi masalah agar tetap fokus pada pokok permasalahan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dengan demikian, maka penulis membatasi masalah hanya pada variabel pengembangan karir, kompensasi, semangat kerja, dan prestasi kerja pada karyawan di PT Adri Utama Karya, dalam penelitian ini penulis meneliti 40 karyawan tetap di PT Adri Utama Karya.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Adri Utama Karya?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Adri Utama Karya?
3. Apakah Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Adri Utama Karya?
4. Apakah pengembangan karir, kompensasi dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Adri Utama Karya?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

- a. Menganalisis pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Adri Utama Karya.
- b. Menganalisis pengaruh signifikan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Adri Utama Karya.
- c. Menganalisis pengaruh signifikan semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Adri utama Karya.
- d. Menganalisis secara simultan pengaruh signifikan pengembangan karir, kompensasi, dan semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Adri Utama Karya.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi organisasi, sebagai informasi dan evaluasi yang dapat dijadikan acuan dalam strategi untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan.
- b. Bagi peneliti, menambah wawasan dan pengetahuan peneliti disamping memberikan kontribusi pemikiran dalam bidang SDM, khususnya berkaitan dengan pengembangan karir, kompensasi, semangat kerja dan prestasi kerja.
- c. Bagi pihak lain, sebagai referensi yang dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lain yang melakukan penelitian berkaitan dengan pengembangan karir, kompensasi, semangat kerja dan prestasi kerja di masa mendatang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Suprahatiningrum (2012) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala, dengan judul Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah). Sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Adri Utama Karya. Perbedaan penelitian terletak pada:

1. Variabel Penelitian

Penelitian terdahulu menggunakan 6 (tiga) variabel bebas yaitu motivasi, kepuasan kerja, pengembangan karir, kompensasi, semangat kerja, tingkat stress serta 1 (satu) variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (dua) variabel bebas yaitu pengembangan karir, kompensasi dan semangat kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan.

2. Jumlah Observasi/sampel (n)

Penelitian terdahulu menggunakan 230 responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel populasi sebanyak 40 responden.

3. Waktu Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2012 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2019.

4. Lokasi Penelitian

Penelitian terdahulu di Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah sedangkan penelitian ini dilakukan di PT Adri Utama Karya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah organisasi atau Kantor Camat untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang pegawai dalam sebuah Kantor Camat sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri dan juga untuk keberhasilan Kantor Camat. Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Hasibuan (2012:64) menyatakan bahwa “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas–tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Selanjutnya, Rivai (2014:309) mengatakan bahwa Prestasi Kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Menurut Handoko (2012:93) ,prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pegawai merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standard pelaksanaan. Untuk mencapai prestasi kerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia. Prestasi kerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah prestasi kerja pegawai tinggi atau rendah. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja dari individu tenaga kerja kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Pada banyak organisasi, prestasi kerjanya lebih bergantung pada prestasi kerja dari individu tenaga kerja.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Handoko (2012:193), banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, pengembangan karir, sistem kompensasi dan semangat kerja sebagai berikut:

1) Motivasi

Motivasi merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu

tujuan. Memotivasi orang adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai kesuatu tujuan..

2) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima.

3) Tingkat Stress.

Tingkat stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menekankan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang tingkat stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap tingkat stres.

4) Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Secara umum proses pengembangan karir dimulai dengan mengevaluasi kinerja karyawan. Proses ini lazim disebut sebagai penilaian kinerja (*performance appraisal*).

5) Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

6) Semangat Kerja

Semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniyah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Penilaian Prestasi Kerja

Mangkunegara (2015:25) mengatakan bahwa penilaian prestasi pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Menurut Badrudin (2014:81) penilaian prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali & evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses penilaian prestasi ditunjukkan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatan-kegiatan itu terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Hasibuan (2012:27) untuk menentukan siapa yang melakukan penilaian merupakan suatu masalah pokok dalam proses penilaian karena penetapan penilaian erat sekali hubungannya dengan persoalan apakah hasil penilaian itu objektif atau tidak.

d. Indikator Prestasi Kerja

Handoko (2012:193), indikator prestasi kerja seperti berikut:

- 1) Kualitas kerja, berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.

- 2) Kuantitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.
- 3) Tanggung jawab, berkaitan dengan hasil kerja yang sudah diselesaikan serta menggunakan fasilitas kerja.
- 4) Kerja sama, merupakan sikap yang ada pada pegawai yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 5) Inisiatif, berkaitan dengan sejumlah pegawai berfikir secara orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi.

2. Pengembangan Karir

a. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Karir adalah keseluruhan jabatan/pekerjaan/posisi yang dapat diduduki seseorang selama kehidupan kerjanya dalam organisasi atau dalam beberapa organisasi. Dari sudut pandang pegawai, jabatan merupakan suatu hal yang sangat penting sebab setiap orang menginginkan suatu jabatan yang sesuai dengan keinginannya dan menginginkan jabatan setinggi mungkin sesuai dengan kemampuannya. Jabatan yang lebih tinggi biasanya mengakibatkan gaji yang lebih besar, tanggung jawab yang lebih besar, dan pengetahuan yang lebih baik, yang biasanya diharapkan oleh pegawai. Oleh karena itu, ketika seseorang memasuki dunia kerja, orang tersebut mungkin akan bertanya apakah tujuan karirnya (sebagai jabatan tertinggi yang diharapkan) akan dapat dicapai di organisasi tempat dia bekerja. Bilamana seseorang melihat bahwa tujuan karirnya tidak dapat dicapai di organisasi tersebut,

orang tersebut mungkin tidak akan mempunyai semangat kerja yang tinggi atau tidak termotivasi untuk bekerja atau bahkan akan meninggalkan organisasi.

Menurut Afandi (2018:30), pengembangan karir adalah aktivitas pegawai yang membantu pegawai merencanakan karir masa depan diperusahaan agar perusahaan dan pegawai dapat mengembangkan diri secara maksimum. Sedangkan menurut Ardana, dkk (2012:117) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Jadi betapa pun baiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai oleh suatu tujuan karir yang wajar dan realistik, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis dan programatis. Karena perencanaan karir adalah keputusan yang diambil sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan pada masa depan, berarti bahwa seseorang yang sudah menetapkan rencana karirnya, perlu mengambil langkah-langkah tertentu untuk mewujudkan rencana tersebut. Berbagai langkah yang perlu ditempuh itu dapat diambil atas prakarsa pekerja sendiri, tetapi dapat pula berupa kegiatan yang dapat disponsori oleh organisasi, atau gabungan dari keduanya. Perlu ditekankan bahwa meskipun sumber daya manusia dapat turut berperan dalam kegiatan pengembangan tersebut sesungguhnya yang paling bertanggung jawab adalah pekerja yang bersangkutan sendiri karena dialah yang paling berkepentingan dan dia pula yang kelak akan memetik dan menikmati hasilnya. Hal ini merupakan salah satu prinsip pengembangan karir yang sangat fundamental sifatnya.

Sedangkan pengertian pengembangan karir yang lain menyebutkan bahwa pengembangan karir adalah salah satu fungsi manajemen karir. Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Secara umum proses pengembangan karir dimulai dengan mengevaluasi kinerja karyawan. Proses ini lazim disebut sebagai penilaian kinerja (*performance appraisal*). Dari hasil penelitian kinerja ini kita mendapatkan masukan yang menggambarkan profil kemampuan karyawan baik potensinya maupun kinerja aktualnya. Dari masukan inilah kita mengidentifikasi berbagai metode untuk mengembangkan potensi yang bersangkutan. Pengembangan karir karyawan dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu cara diklat dan cara non diklat. Samsudin (2012:110) mengemukakan sebagai berikut: “pengembangan karier (*career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karier yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan”. Berdasarkan uraian tersebut, berikut dikemukakan bahwa peningkatan status seseorang dalam organisasi hendaknya dilaksanakan secara adil, dalam arti bahwa dalam berkarier tersebut adalah adanya pola karier yang jelas dan bisa dijadikan pegangan dalam memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk berkarier tanpa membedakan satu sama lain. Hal ini dapat terjadi bila memang pengembangan karier itu sudah diatur sedemikian rupa dengan kriteria-kriteria yang logis, rasional, dan jauh dari tafsir subjektivitas.

Kriteria-kriteria tersebut hendaknya dapat diinformasikan kepada pegawai secara luas dan terbuka, sehingga mereka semua dapat mengetahui dan mengukur dirinya apakah memenuhi kriteria tersebut atau belum. Individu dapat

mempergunakan kesempatan yang ada untuk meraih keberhasilan karier, setelah mengetahui kompetensi yang dibutuhkan pada karier tanpa batas (*boundaryless career*). Namun, adanya pergeseran dari karier terbatas menuju karier tanpa batas menghadapkan individu pada suatu masalah di luar pengalaman yang telah dimiliki. Pengembangan karier tanpa batas, telah menuntut perlunya leksikon yang dapat dipergunakan untuk melakukan evaluasi, perencanaan, peninjauan ulang, dan analisis karier tanpa batas.

Sedangkan Leibovitz mendefinisikan *career development* atau pengembangan karir sebagai berikut :”*Is not a one-shot training program or career-planning workshop. Rather, it is an ongoing organized and formalized effort that recognizes people as a vital organizational resource*”. Atas dasar uraian tersebut, dapat dikemukakan bahwa pengembangan karir dapat dijadikan alat, baik bagi kepentingan organisasi maupun pegawai yang bersangkutan, sehingga kedua belah pihak dapat dipertemukan kepentingannya. Oleh karena itu, melalui informasi pengembangan karir organisasi dapat menawarkan kepada pegawai jabatan-jabatan apa saja yang dapat diduduki oleh para pegawai mulai dari saat pertama kali bekerja pada organisasi tersebut, sampai dengan posisi puncak yang dapat dicapainya apabila yang bersangkutan mampu memenuhi kriteria-kriteria yang 16 memenuhi syarat untuk menduduki jabatan-jabatan yang lowong, sehingga tidak terjadi kekosongan. Dengan kata lain, setiap ada lowongan jabatan pegawai yang ada sudah dipersiapkan sedemikian rupa untuk menempati posisi tersebut.

Career development bukanlah training program yang hanya dilaksanakan sekali dan bukan pola lokakarya *career planning*. *Career development* mulai dilaksanakan pada 1970-an, kegiatannya diintegrasikan dengan program *Human Resource*

Development seperti penilaian kinerja dan training. *The Us General Accounting Office* merupakan lembaga yang memulai *career counseling* dan asistensi pencarian kerja bagi pegawainya. Pada 1991, lembaga tersebut mengorganisasikan layanan *career* dalam suatu *Career Resource Center*. Para manajer menggunakan lembaga ini untuk membantu pegawainya, termasuk untuk mutasi dan perencanaan pensiun.

Informasi karir tersebut, akan memotivasi pegawai untuk merencanakan karir mereka masing-masing, dalam arti kepada mereka yang potensial dan mampu mengembangkan dirinya dapat mempersiapkan diri untuk berkarir sampai dengan posisi puncak di organisasi tersebut. Sedangkan bagi mereka yang cukup puas dengan posisi menengah atau rendah juga dapat memposisikan dirinya sesuai dengan potensi yang ada pada diri mereka masing-masing. Berdasarkan uraian tersebut, suatu organisasi harus membuat suatu pengembangan karir sebagai suatu kunci strategi bisnis jika ingin bertahan hidup dalam persaingan bisnis yang semakin tajam. Dengan memberikan mereka sebuah kesempatan untuk aktualisasi diri mengembangkan dan mencapai potensi mereka. Sebagian besar karyawan memahami bahwa (bila tiba harinya) paling tidak mereka akan dapat lebih mudah dipasarkan.

b. Prinsip-Prinsip Dalam Pengembangan Karir

Menurut Mondy dan Noe Robert (2014:18), pengembangan karir (*career development*) meliputi aktivitas-aktivitas untuk mempersiapkan seorang individu pada kemajuan jalur karir yang direncanakan. Mondy dan Noe Robert (2014:18) menjelaskan beberapa prinsip dalam pengembangan karir antara lain:

- 1) Pekerjaan itu sendiri mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pengembangan karir. Bila setiap hari pekerjaan menyajikan suatu tantangan yang berbeda, apa yang dipelajari di pekerjaan jauh lebih penting daripada aktivitas rencana pengembangan formal.
- 2) Bentuk pengembangan *skill* yang dibutuhkan ditentukan oleh permintaan pekerjaan yang spesifik. *Skill* yang dibutuhkan untuk menjadi *supervisor* akan berbeda dengan *skill* yang dibutuhkan untuk menjadi *middlemanager*.
- 3) Pengembangan akan terjadi hanya jika seorang individu belum memperoleh *skill* yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Jika tujuan tersebut dikembangkan lebih lanjut oleh seorang individu maka individu yang telah memiliki *skill* yang dituntut pekerjaan akan menempati pekerjaan yang baru.
- 4) Waktu yang digunakan untuk pengembangan dapat direduksi/dikurangi dengan mengidentifikasi rangkaian penempatan pekerjaan individu yang rasional.

c. Tujuan Pengembangan Karir

Berkaitan dengan bahasan tentang tujuan pengembangan karir pegawai tersebut, berikut ini dikemukakan pendapat dari para ahli di bidang manajemen. Rivai mengemukakan sebagai berikut. "Tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di organisasi saat ini dan di masa yang akan datang. 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 kebutuhan organisasi. Komitmen dalam program pengembangan karir

dapat menunda keusangan dari sumber daya manusia yang memberatkan organisasi.”

Atas uraian tersebut di atas, berikut dapat dikemukakan bahwa seorang pegawai merupakan orang yang paling berkepentingan dalam proses kegiatan pengembangan karir. Bila mereka (pegawai) sendiri memperlihatkan tampilan-tampilan dan sikap tidak proaktif dalam pengembangan karir, mustahil mereka akan mendapat kesempatan untuk pengembangan karir tersebut. Kecuali ada mukjizat tertentu yang berupa nasib baik baginya. Pertama-tama mereka harus mempunyai kepedulian tinggi tentang berbagai perkembangan organisasi tempat mereka bekerja dan mereka harus banyak mencari informasi tentang apa yang diinginkan organisasi darinya.

Selanjutnya Handoko (2012:134) mengemukakan sebagai berikut. “Tujuan pengembangan karir pegawai adalah:

1. Untuk menjamin para karyawan yang tidak dipromosikan bahwa mereka masih bernilai dan akan dipertimbangkan untuk promosi-promosi selanjutnya, bila mereka *qualified*.
2. Untuk menjelaskan mengapa mereka tidak terpilih, dan
3. Untuk menunjukkan apa kegiatan-kegiatan pengembangan karir yang harus diambil”.

Atas dasar uraian tersebut di atas, berikut dapat dikemukakan bahwa yang paling mengetahui tentang kelebihan maupun kelemahan seorang pegawai adalah atasan langsung mereka.

d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Dalam perencanaan dan pengelolaan karir yang efektif, sejumlah faktor yang mempengaruhi perencanaan karir yang perlu dipahami oleh pegawai dalam merencanakan karirnya dan oleh organisasi dalam membantu pegawainya untuk merencanakan serta merealisasikan karirnya adalah tahapan-tahapan kehidupan karir, jangkar karir, dan jalur-jalur karir. Pengetahuan ini sangat diperlukan dalam upaya menentukan apa yang dilakukan organisasi sehingga perencanaan karir individu akan bermanfaat bagi organisasi atau mendukung tujuan-tujuan organisasi.

Peran individu, manajer, dan organisasi dalam pengembangan karir, ada berbagai faktor yang lebih spesifik yang mempengaruhi pengembangan karir. Kadir (2012:50) memberikan contoh 9 faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan karir individu di suatu organisasi, yaitu:

1) Hubungan pegawai dan organisasi

Secara ideal, hubungan pegawai dan organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan, sehingga pada saat yang demikian organisasi dapat mencapai produktifitas kerja yang lebih tinggi. Namun kadang ada berbagai macam kendala yang dihadapi dilapangan.

2) Personalia pegawai

Manajemen karir pegawai terganggu dengan adanya pegawai yang mempunyai personalitas yang menyimpang, seperti terlalu apatis, emosional, ambisius, curang, dan lain-lain. Seorang pegawai yang apatis akan sulit dibina karirnya sebab dirinya sendiri tidak peduli dengan karirnya sendiri.

3) Faktor eksternal

Aturan dalam manajemen karir sebuah organisasi menjadi kacau lantaran ada intervensi dari pihak luar.

4) Politik dalam organisasi

Perencanaan karir akan menjadi sekedar basa-basi ketika ada virus *politicking* seperti hubungan antar teman, nepotisme, feodalisme, dan lain sebagainya.

5) Sistem penghargaan

Organisasi yang tidak mempunyai sistem penghargaan yang jelas (selain gaji dan insentif) akan cenderung memperlakukan pegawainya secara subyektif. Pegawai yang berprestasi baik dianggap sama dengan pegawai yang malas.

6) Jumlah pegawai

Semakin banyak jumlah pegawai maka semakin ketat persaingan untuk menduduki jabatan, demikian pula sebaliknya. Jumlah pegawai yang dimiliki sebuah organisasi sangat mempengaruhi manajemen karir yang ada.

7) Ukuran organisasi

Ukuran organisasi dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut, semakin besar organisasi, semakin kompleks urusan manajemen karir pegawai. Namun, kesempatan untuk promosi dan rotasi pegawai juga lebih banyak.

8) Kultur organisasi

Sebagaimana masyarakat pada umumnya, organisasi juga mempunyai kultur. Ada organisasi yang berkultur profesional, obyektif, rasional dan demokratis. Dan kultur ini sedikit banyak akan mempengaruhi pengembangan karir yang ada dalam organisasi tersebut.

9) Tipe manajemen

Ada berbagai tipe manajemen di sebuah organisasi. Ada manajemen yang lebih cenderung kaku, otoriter, tersentralisir, tertutup, tidak demokratis. Ada juga manajemen yang cenderung fleksibel, partisipatif, terbuka, dan demokratis. Jika manajemen kaku dan tertutup, maka keterlibatan pegawai dalam pembinaan karirnya sendiri cenderung minimal. Sebaliknya, jika manajemen cenderung terbuka, partisipatif, dan demokratis, maka keterlibatan pegawai dalam pembinaan karir mereka juga cenderung berkembang.

e. Indikator Pengembangan Karir

Menurut Burlian (2010:30), indikator yang meliputi pengembangan karir diantaranya antara lain:

1) Peningkatan Kemampuan

Kemampuan menyatakan segala sesuatu yang menunjukkan kapasitas fisik maupun mental dari seorang karyawan. Kemampuan seseorang karyawan sangat menentukan prestasi kerja.

2) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tergantung pada tingkat hasil intrinsik dan hasil ekstrinsik serta bagaimana persepsi pemegang pekerjaan terhadapnya. Untuk sebagian orang, tanggung jawab dan pekerjaan yang penuh tantangan mempunyai nilai netral atau bahkan negatif.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif

di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya. Adapun kompensasi menurut para ahli:

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Handoko (2014:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan mereka. Program- program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencermintakan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Menurut Wibowo (2016:271) kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Nawawi (2011:314) kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Menurut Widodo (2016:155) Kompensasi merupakan jenis pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Menurut Marwansyah (2016:269) kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan secara langsung maupun tidak

langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Umar (2010:16) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Selain sebagai balas jasa juga bisa memotivasi mereka dalam mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk hasil kerja mereka.

b. Tujuan Dan Asas Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:121), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

1) Ikatan kerjasama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar kompensasi.

2) Kepuasan kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.

3) Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawasanya.

5) Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena *turnover* yang relative kecil.

6) Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsenterasi pada pekerjaannya

7) Pengaruh buruh

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari. Sedangkan menurut Widodo (2015:157), tujuan kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Memperoleh personalia yang *qualified*
2. Mempertahankan karyawan yang ada sekarang
3. Menjamin keadilan
4. Menghargai perilaku yang diinginkan
5. Mengendalikan biaya-biaya
6. Memenuhi peraturan-peraturan legal.

c. Bentuk-Bentuk Kompensasi

Menurut Nawawi (2011:316) Kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar yaitu:

- 1) Kompensasi langsung artinya adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan, karena berkaitan secara

langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

Contohnya: upah/gaji, insentif/bonus, tunjangan jabatan.

- 2) Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentu kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut, Contoh: tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya.

d. Sistem Kompensasi

Menurut Sutrisno (2010:195) Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan diantaranya adalah:

1) Sistem waktu

Dalam sistem waktu kompensasi diterapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Sistem waktu ini dapat diterapkan jika prestasi kerja sulit diukur perunitnya, dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Kebaikan sistem waktu adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu adalah yang malaspun tetap dibayar sebesar perjanjian

2) Sistem hasil

Besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, permeter, liter dan kilogram. Dalam sistem hasil besarnya kompensasi yang akan dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan berdasarkan lamanya waktu mengerjakannya.

Kebaikan sistem ini memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Kelemahan sistem hasil ini adalah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

3) Sistem borongan

Suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Dalam sistem borongan ini pekerja biasa mendapat balas jasa besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka. Prinsip pengupahan dan pengajian serta problema yang sering dijumpai dalam masalah itu antara lain adalah berkenaan dengan tingkat pembayaran, struktur pembayaran, penentuan pembayaran kepada individu, metode pembayaran, intensif, dan pengendalian pembayaran

e. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Sutrisno (2010:190) Organisasi atau perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh:

1) Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja

Permintaan tenaga kerja artinya pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi. Penawaran tenaga kerja artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif lebih rendah.

2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar

Bahwa ukuran besar kecilnya kompensasi yang akan diberikann kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki

perusahaan, dan juga seberapa besar kesediaan dan kesanggupan perusahaan menentukan besarnya kompensasi untuk karyawannya.

3) Serikat buruh atau organisasi karyawan

Pentingnya eksistensi karyawan dalam perusahaan, maka karyawan akan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemena-menaan pimpinan dalam memberdayakan karyawan. Dalam hal ini muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa ada karyawan, dengan demikian maka akan mempengaruhi besarnya kompensasi.

4) Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan

Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan.

5) Biaya hidup

Tingkat biaya hidup disuatu daerah akan menentukan besarnya kompensasi.

6) Posisi atau jabatan karyawan

Tingkat jabatan yang dipegang karyawan akan menentukan besar kecilnya kompensasi yang akan diterimanya, juga berat ringannya beban dan tanggung jawab suatu pekerjaan.

7) Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja

Pendidikan dan pengalaman berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bagi karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kompensasinya.

8) Sektor pemerintah

Pemerintah sebagai pelindung masyarakat berkewajiban untuk menerbitkan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan/organisasi, serta instansi-instansi lainnya, agar karyawan mendapatkan kompensasi yang adil dan layak, seperti dengan dikeluarkannya kebijakan pemerintah dalam pemberian upah minimum bagi karyawan.

f. Indikator Kompensasi

Menurut Umar (2012:16), indikator kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

1) Gaji atau Upah

Upah adalah basis bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan, umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan dan mingguan.

2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas, di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3) Asuransi

Berupa asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, yang berkaitan dengan hubungan pegawai yang di tanggung perusahaan.

4) Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan yang telah diberikan oleh perusahaan seperti rumah perusahaan, kendaraan perusahaan.

4. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi setiap para karyawan dalam bekerja, jika semangat kerja karyawan tinggi maka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat serta menghasilkan produk yang berkualitas, sebaliknya jika semangat kerja karyawan rendah maka pekerjaan pun kurang terlaksana dengan baik dan lambat. Pada umumnya turunnya semangat kerja karyawan karena ketidakpuasan karyawan baik secara materi maupun non materil. Pada dasarnya semangat kerja karyawan berhubungan dengan kebutuhan karyawan, apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka semangat kerja karyawan akan cenderung naik, untuk itu diperlukan usaha pemenuhan kebutuhan karyawan guna meningkatkan semangat kerja karyawan. Pentingnya semangat kerja dapat dilihat sebagai bagian fundamental dari kegiatan manajemen sehingga sesuatu dapat ditujukan kepada pengarahannya potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan, menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi serta kebersamaan dalam menjalankan tugas perorangan maupun organisasi. Untuk membahas tentang semangat kerja, maka ada banyak 10 definisi yang diungkapkan oleh para ahli tentang semangat kerja, diantaranya: Semangat kerja sebagai setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik, Handayani (2016:155). Sedangkan Menurut Hasibuan (2011:94), semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Lain halnya dengan yang disampaikan oleh Haslay (2013:305) yang mengatakan bahwa: semangat kerja adalah kesediaan perasaan

yang memungkinkan seseorang pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah keletihan. Semangat kerja atau moril adalah kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan, Danim (2010:48). Menurut Sugiyono (2012:30) berpendapat bahwa semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan dimana semangat kerja adalah merupakan kemauan dan kesenangan yang mendalam dilakukan, Hasibuan (2010:158). Jadi apabila mampu meningkatkan semangat kerja karyawan maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dikurangi, tingkat absensi dan keterlambatan akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan akan dapat dikurangi dan sebagainya. Taufiq (2011:84), semangat kerja adalah setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Menurut pendapat penulis semangat kerja adalah perwujudan dari sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan kemauan dan kesenangan sehingga segala pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.

b. Pentingnya Semangat Kerja

Menurut Tohardi (2011:425), Ada beberapa alasan pentingnya semangat kerja bagi organisasi atau perusahaan, yaitu: Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan

kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan lebih cepat.

- 1) Dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerja karena malas.
- 2) Dengan semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi atau perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar pula angka kerusakan.
- 3) Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis membuat pekerja atau karyawan akan merasa betah (senang) bekerja, dengan demikian kecil kemungkinan karyawan tersebut akan pindah bekerja ketempat lain, dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat menekan angka perpindahan tenaga kerja atau *labour turn over*.
- 4) Dengan semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi mempunyai kecenderungan bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga sesuai dengan prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Nawawi (2013:63) faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah:

- 1) Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.
- 2) Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.

- 3) Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja.
- 4) Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.
- 5) Tujuan pekerjaan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

d. Indikator Semangat Kerja

Menurut Taufiq (2011:84), indikator pengukuran semangat kerja terdiri atas:

- 1) Kerja Sama
- 2) Disiplin
- 3) Kepuasan Kerja
- 4) Keamanan
- 5) Rasa Aman di Tempat Kerja

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Mapping Penelitian Sebelumnya

No	Nama/Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	(Ningsih, 2013)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Salesman pada PT. Indomaret Balikpapan.	Disiplin Kerja	Prestasi Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda	Menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Indomaret Balikpapan.
2	(Sukmawati & Susanto, 2014)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan BKKBN Kabupaten Semarang	Motivasi Kerja	Prestasi Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda.	Menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
3	(Indra, 2015)	Pengaruh kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat.	-Kompetensi -Motivasi Kerja	Prestasi Kerja	Analisis Regresi Linear Berganda.	Menyatakan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

4	(Christoffell, 2018)	<i>The Effect Of Career Development, Compensation And Working Spirit On Work Performance Employee</i>	- <i>Career Development</i> - <i>Compensation</i> - <i>Working Spirit</i>	<i>Performance Employee</i>	Analisis Regresi Linear Berganda.	Menyatakan bahwa pengembangan karir, kompensasi dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
5	(Ramlal, 2012)	<i>A Review of Employee Motivation Theories and their Implications for Employee Retention within Organizations</i>	<i>Employee Motivation</i>	<i>Employee Retention</i>	Analisis Deskriptif	Menyatakan bahwa motivasi atau semangat kerja karyawan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.
6	(Marjolein Dieleman, 2010)	<i>The match between motivation and performance management of health sector workers in Mali</i>	- <i>Motivation</i> - <i>Performance management</i>	- <i>health sector</i>	Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Linear Berganda	Menyatakan bahwa motivasi dan proses manajemen berpengaruh positif terhadap kemajuan sector kesehatan.

Sumber: Penulis, 2019

C. Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran yang disintesis dengan observasi dan telaah pustakaan. Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut.

1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja

Pengembangan karir adalah tindakan-tindakan perseorangan yang dilaksanakan oleh seorang untuk melaksanakan suatu rencana karir, Moekijat (2010:25). Pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang pegawai untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karier menurut Handoko (2012:93) adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di organisasi, agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan mampu meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya pengembangan karir maka seseorang akan lebih mudah atau terencana untuk mencapai keberhasilan kerja atau prestasi kerja.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja

Kompensasi adalah seluruh *extrinsic rewards* yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan (*benefits*). *Extrinsic rewards* adalah imbalan yang dikontrol dan didistribusikan secara langsung oleh organisasi dan sifatnya berwujud, Fajar dan Heru (2010:55). Menurut Handoko (2012:193) bahwa salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, kepuasan kerja, motivasi para karyawan adalah melalui kompensasi. Para pegawai akan sangat termotivasi untuk bekerja keras dan bisa meraih prestasi kerja jika organisasi memberikan kompensasi dengan baik dan lancar sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

3. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Semangat kerja atau moril kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama, Moekijat (2010:42). Menurut Handoko (2012:193) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semakin giat seseorang melakukan pekerjaannya maka semakin mudah seseorang tersebut dapat mencapai suatu prestasi kerja.

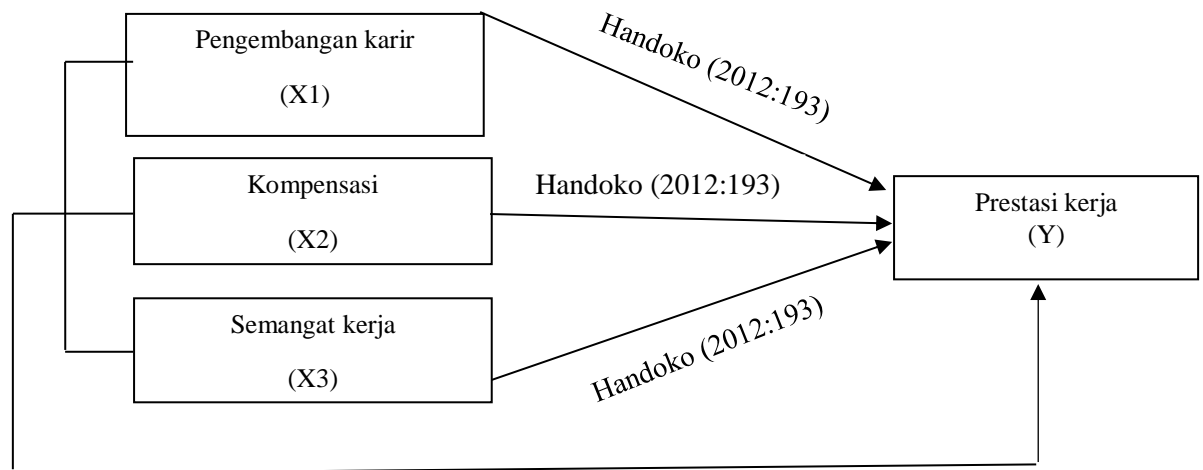
4. Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Kurangnya perhatian perusahaan untuk mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik sehingga produktivitas pegawai kurang terjaga dan tidak mampu mendorong pegawai untuk selalu melakukan hal yang terbaik, karyawan bekerja tidak maksimal dikarenakan perusahaan tidak memberikan kompensasi dengan baik dan lancar sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan, sedikitnya semangat kerja

yang diberikan menimbulkan rendahnya semangat kerja karyawan sehingga tidak merasa betah dalam bekerja padahal semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas kerja hal-hal tersebut yang mengakibatkan penurunan prestasi kerja.

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, Hardiansyah (2012:31). Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2010:26). Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang, Simamora (2010:33). Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah pengembangan karir, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan semangat kerja, Siagian (2016:52). Maka dari uraian diatas dapat diduga bahwa pengembangan karir, kompensasi, dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, sehingga kerangka konseptual pada penelitian ini digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber: Penulis, 2019

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori, Sugiyono (2012:62).

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pada PT Adri Utama Karya.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap prestasi kerja pada PT Adri Utama Karya.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan semangat kerja terhadap prestasi kerja pada PT Adri Utama Karya.

4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan pengembangan karir, kompensasi dan semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Adria Utama Karya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif/asosiatif/korelasional. Menurut Rusiadi (2013:36), penelitian kuantitatif/ asosiatif/ korelasional merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini membahas pengaruh kompensasi, disiplin kerja dengan partisipasi kerja terhadap loyalitas kerja.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Adri Utama Karya Jl DI Panjaitan No.32
Medan

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan September 2019 sampai dengan Januari 2019, dengan format berikut.

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Kegiatan	September 2019				Oktober 2019				November 2019				Desember 2019				Januari 2020				Februari 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal																								
2	Pengajuan Judul																								
3	Penulisan Proposal																								
4	Seminar Proposal																								
5	Persiapan instrumen penelitian																								
6	Pengumpulan data																								
7	Pengolahan data																								
8	Analisis dan evaluasi																								
9	Penulisan laporan																								
10	Sidang Meja Hijau																								

Sumber: Penulis, 2019

C. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variable apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variable bebas yaitu: variable bebas pertama pengembangan karir (X_1), variable bebas kedua kompensasi (X_2), variabel bebas ketiga semangat kerja (X_3), dan 1 (satu) variable terikat yaitu prestasi kerja karyawan (Y_1).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variable diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya yang ada di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Angket Data
1	Pengembangan Karir (X1)	Pengembangan karir adalah aktivitas pegawai yang membantu pegawai merencanakan karir masa depan di perusahaan agar perusahaan dan pegawai dapat mengembangkan diri secara maksimum, Burlan (2010:30)	1. Peningkatan Kemampuan 2. Kepuasan Kerja Burlan (2010:30)	1. Sebuah pencapaian yang mampu meningkatkan kemampuan 2. Tingkat kesenangan serta kepuasan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi	Skala Likert
2	Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan, Umar (2012:16)	1. Gaji atau Upah 2. Insentif 3. Asuransi Umar (2012:16)	1. Bentuk pembayaran periodik dari seorang majikan atau atasan. Hal ini sangat penting bagi setiap pekerja yang bekerja di sebuah perusahaan. 2. Kompensasi khusus yang diberikan perusahaan kepada karyawan di luar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut lebih giat dalam bekerja 3. Suatu perjanjian, dengan mana seorang penanggung mengikatkan diri pada tertanggung dengan menerima suatu premi, untuk memberikan penggantian kepadanya karena suatu kerugian, kerusakan atau kehilangan keuntungan yang diharapkan, yang mungkin akan dideritanya karena suatu peristiwa yang tak tertentu.	Skala Likert

3	Semangat Kerja (X3)	Semangat kerja adalah setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik Taufiq (2011:84)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja Sama 2. Disiplin 3. Kepuasan Kerja 4. Keamanan di Tempat Kerja 5. Rasa Aman di Tempat Kerja Taufiq (2011:84)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keadaan dimana para karyawan melakukan pekerjaannya dengan saling membantu. 2. Perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya. Pendisiplinan adalah usaha usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. 3. Kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerjadari hasil yang telah dicapai 4. Keadaan bebas dari bahaya. 5. Keadaan dimana seseorang merasa aman dari bahaya yang terjadi di tempat kerja 	Skala Likert
4	Prestasi Kerja (Y1)	Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, Handoko (2012:193).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja. 3. Tanggung Jawab 4. Kerja Sama 5. Inisiatif Handoko (2012:193).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume kerja. 2. Kuantitas kerja yaitu volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. 3. Keadaan yang telah dibebankan dan harus dikerjakan sesuai dengan tanggung jawab. 4. Keadaan dimana para karyawan melakukan 	Skala Likert

				pekerjaannya dengan saling membantu.	
				5. Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu	

Sumber: Penulis, 2019

D. Populasi dan Sample/Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2012). Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Adri Utama Karya sebanyak 40 orang pegawai.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yaitu apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlahnya lebih dari 100 dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih, Arikunto (2012:104). Berdasarkan definisi diatas maka penulis mengambil seluruh jumlah populasi yaitu 40 orang pegawai karena jumlah populasi kurang dari 100.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Angket (*questionnaire*), yaitu daftar pertanyaan/ Pernyataan kepada objek yang diteliti yang dijawab atau diisi oleh responden, dengan alternatif jawaban menggunakan skala *likert*, Sugiyono (2012:133).

2. Dokumentasi yaitu sejarah singkat instansi, visi-misi instansi, struktur organisasi instansi dan lain-lain.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Validitas ini akan menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran, Umar (2010). Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir, Sugiyono (2012). Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan r -kritis = 0,30, Sugiyono, (2012:204). Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid. Sebaliknya jika r_{xy} lebih besar dari r -tabel maka dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada, Umar (2010). Butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60, (Sunyoto, 2013).

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang sering digunakan, yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada. Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil, Ghazali (2011).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang

memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap disebut homokedastisitas dengan kriteria:

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti terjadi Heterokedastisitas.

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, berarti terjadi Homokedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan karir, kompensasi dan semangat kerja terhadap prestasi kerja yang dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution (SPSS* versi 16.00) dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Prestasi kerja (*Dependen Variable*)

X₁ = Pengembangan Karir (*Independent Variable*)

X₂ = Kompensasi (*Independent Variable*)

X₃ = Semangat Kerja (*Independent Variable*)

a = Konstanta

b = Koefisien prediktor

c = *Error term*/ tingkat kesalahan

4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*) bertujuan untuk mengetahui apakah jawaban sementara terhadap suatu masalah yang dimaksud sebagai tuntunan

dalam penelitian yang telah dikemukakan oleh peneliti adalah benar dan mencari jawaban sesungguhnya, Sugiyono (2012).

a. Uji F

Uji F menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya adalah:

- a) Terima H_0 (tolak H_1), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha 5\%$
- b) Tolak H_0 (terima H_1), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F < \alpha 5\%$

Rumus Uji F adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi berganda dikuadratkan

n = Jumlah sampel

K = Jumlah variabel bebas

b. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5% (Rusiadi dkk, 2013:279).

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. $H_0 : \beta_1 : \beta_2 = 0$, tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. $H_0 : \beta_1 : \beta_2 \neq 0$, ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

3. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima.
4. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak (H_a diterima).

Rumus Uji t (Umar, 2010:197) adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \text{ dengan } dk = n - 2$$

Keterangan:

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT Adri Utama Karya

PT Adri Utama Karya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *master franchise restaurant* yang mengelola *brand* Killiney Kopitiam. Killiney Kopitiam didirikan pada akhir 1991 oleh Ah-Gong. Selama perang dunia ke-2, Ah Gong pergi ke malaka dan Ma Po bekerja di sebuah kedai kopi milik kerabatnya. Namun, setahun kemudia Ah Gong kembali ke singapura dengan tawaran pekerjaan yang direkomendasikan sebagai Tau Chew (koki kopi) di Qiong Xin He sebuah kedai kopi tradisional. Kedai kopi ini kemudian diganti namanya menjadi Killiney Kopitiam pada tahun 1991 terletak di sepanjang jalan-jalan sibuk di Killiney Road. Killiney kopitiam adalah sebuah jaringan pasar massal yang berbasis di Singapura, kafe-kafe layanan bergaya kopitiam tradisional yang menjual produk-produk roti bakar, telur rebus dan kopi. Roti panggang yang terkenal dan minuman hangatnya sangat populer di kalangan banyak orang.

Killiney sendiri sudah memiliki 18 outlet yang tersebar di Indonesia, Jakarta, Batam, Surabaya, Medan, dan Makassar. Saat ini Bapak Muhammad Adri Miswar adalah salah satu pemilik outlet di Killiney yang berada di Medan yang beralamat di Jl. DI Panjaitan No. 32. Awal

berdinya Killiney berada di Medan, dan kemudian merentang sayap sehingga saat ini Killiney kopi telah memiliki 18 outlet di beberapa daerah di Indonesia.

b. Visi dan Misi PT Adri Utama Karya

1) Visi

Visi kami adalah menjaga tradisi “Kopitiam” terus berlanjut untuk generasi ini dan generasi mendatang. Kami berharap bahwa tradisi abadi ini akan tetap ada dan dibagikan kepada semua orang, sehingga “Kopitiam” selalu ada.

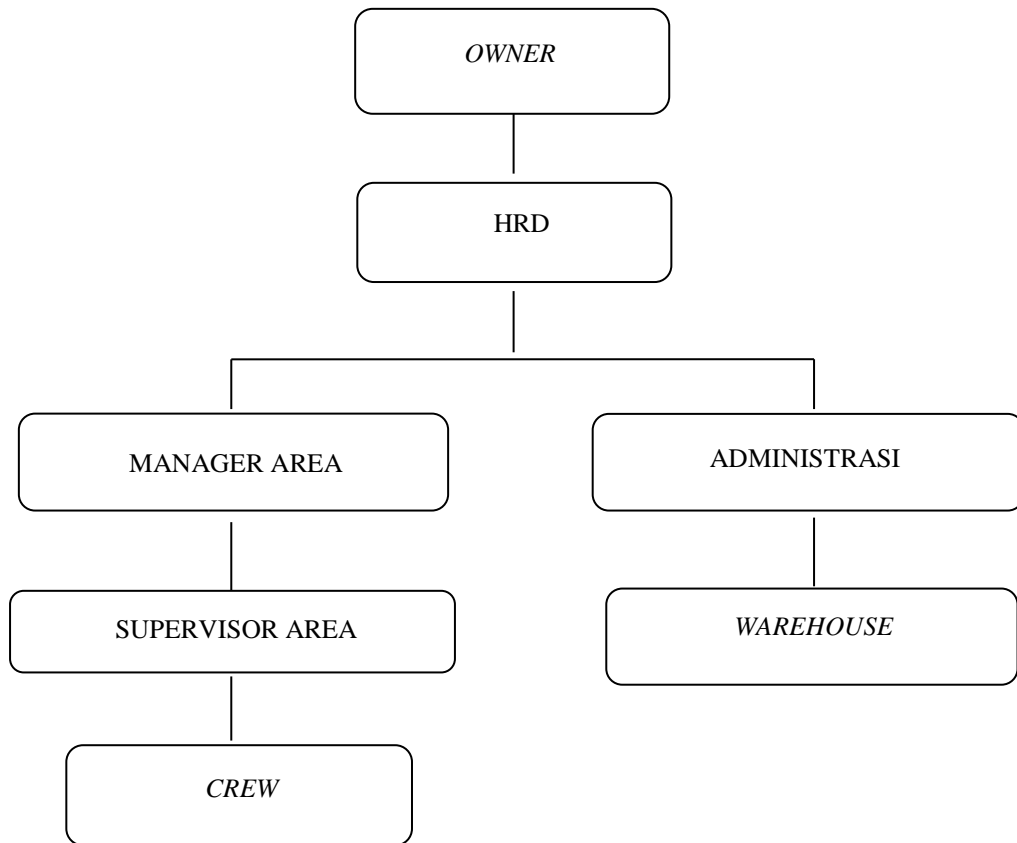
2) Misi

Menawarkan produk dan layanan berkualitas dengan harga terjangkau sambil menjaga tradisi. Perpaduan unik dari gaya kopitiam tradisional dan modern ini adalah pengalaman yang tak terlupakan, membawa anda kembali ke masa lalu yang indah.

c. Struktur Organisasi

Berikut ini adalah susunan organisasi perusahaan PT Adri Utama Karya:

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Adri Utama Karya



Sumber: PT Adri Utama Karya

d. Uraian Tugas dan Wewenang PT Adri Utama Karya

1) *Owner*

Owner mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a) Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi perusahaan.
- b) Bertanggung jawan dalam memimpin dan menjalankan perusahaan.
- c) Bertanggung jawan atas kerugian yang di hadapi perusahaan termasuk juga keuntungan perusahaan.

- d) Merencanakan serta mengembangkan sumber-sumber pendapatan dan pembelanjaan kekayaan perusahaan.

2) HRD (*Human Resources Departement*)

HRD mempunyai tugas dan wewenang seperti berikut:

- a) Membuat kebijakan.
- b) Bertanggung jawab mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia,
- c) Membuat sistem HRD yang efektif dan efisien.
- d) Bertanggung jawab penuh dalam proses rekrutmen karyawan.
- e) Melakukan seleksi, promosi, transferring dan demosi pada karyawan yang dianggap perlu.

3) Manager Area

Manager area mempunyai tugas dan wewenang seperti berikut:

- a) Mempertahankan kualitas layanan dengan menegakkan standar kualitas dan layanan pelanggan, menganalisis dan menyelesaikan kualitas dan layanan masalah pelanggan, merekomendasikan perbaikan sistem.
- b) Menetapkan tujuan strategis dengan mengumpulkan bidang bisnis yang bersangkutan, keuangan, layanan, dan informasi.
- c) Pengambilan keputusan, membuat rencana, menyusun organisasi, pengarahan organisasi, pengendalian, penilaian dan pelapor.

d) Menyelesaikan dan mengevaluasi kinerja staf dengan berkomunikasi, perencanaan, monitoring, dan menilai hasil pekerjaan.

4) *Administrasi*

Administrasi memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:

- a) Membuat agenda kantor.
- b) Menerima panggilan telepon.
- c) Mengelola dokumen perusahaan.
- d) Melakukan perekapan data.
- e) Mengarsip surat masuk dan keluar.
- f) Mengelola buku harian.

5) *Supervisor Area*

Supervisor area memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:

- a) Mengatur staf bawahan.
- b) Mampu menerangkan *job description* dengan baik.
- c) Melakukan *briefing* atau pengarahan ke staf bawahan.
- d) Mengontrol dan memberikan evaluasi.
- e) Memberikan motivasi.

6) *Warehouse*

Warehouse memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:

- a) Melengkapi pengiriman dan penyimpanan barang melalui pengolahan dan perintah muatan.
- b) Mengontrol dan bertanggung jawab atas penyimpanan barang dari kehilangan, pencurian, kebakaran dan keusangan.

- c) Bertanggung jawab atas kebersihan dan kerapian di dalam area gudang barang.
- d) Bertanggung jawab atas ketepatan laporan gudang.

7) *Crew*

Crew memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:

- a) Memberikan pelayanan yang terbaik kepada *customer*.
- b) Bertanggung jawab terhadap bidang pekerjaan.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 40 orang responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap pengembangan karir, kompensasi, semangat kerja di PT Adri Utama Karya. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	25	62.5	62.5	62.5
	Wanita	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa mayoritas pada PT Adri Utama Karya yang menjadi responden adalah berjenis kelamin pria, yaitu sebanyak 25 orang sebesar 62,5% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 21 Tahun	4	10.0	10.0	10.0
	21-30 Tahun	22	55.0	55.0	65.0
	31-40 Tahun	9	22.5	22.5	87.5
	> 40 Tahun	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas PT Adri Utama Karya yang menjadi responden berusia 21-30 tahun yaitu sebanyak 22 orang sebesar 55% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.3 Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	4	10.0	10.0	10.0
	1-4 Tahun	14	35.0	35.0	45.0
	5-10 Tahun	15	37.5	37.5	82.5
	11-15 Tahun	4	10.0	10.0	92.5
	> 15 tahun	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT Adri Utama Karya yang menjadi responden masa kerjanya sebesar 5-10 tahun sebanyak 15 orang sebesar 37,5% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4 Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	14	35.0	35.0	35.0
	S1	18	45.0	45.0	80.0
	SMA	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019.

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa mayoritas PT Adri Utama Karya yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 18 orang sebesar 45% dari total responden.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu pengembangan karir, kompensasi, semangat kerja dengan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja. Dalam menjawab permasalahan penelitian kiranya diuraikan karakteristik sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab pertanyaan tersebut lebih akurat. Dalam penyebaran angket masing-masing variabel diberikan pertanyaan yang harus diisi oleh responden yang berjumlah 40 orang. Penulis akan menguraikan karakteristik responden berdasarkan hasil analisis kuesioner yang dapat dilapangan. Jawaban-jawaban yang diperoleh akan diuraikan pada tabel berikut:

a. Variabel Pengembangan Karir (X_1)

Tabel 4.5 Saya mendapat program pengembangan karir untuk karyawan yang memenuhi kualifikasi dari perusahaan (X1.1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	20.0	20.0	20.0
	2	12	30.0	30.0	50.0
	3	9	22.5	22.5	72.5
	4	10	25.0	25.0	97.5
	5	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 orang (20%), tidak setuju 12 orang (30%), ragu-ragu 9 orang (22,5%), setuju 10 orang (25%), sangat setuju 1 orang

(2,5%). Disimpulkan bahwa responden tidak setuju mendapatkan program pengembangan karir.

Tabel 4.6 Saya mempunyai akses yang bagus untuk kesempatan pengembangan karir (X1.2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	20.0	20.0	20.0
	2	11	27.5	27.5	47.5
	3	11	27.5	27.5	75.0
	4	9	22.5	22.5	97.5
	5	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 orang (20%), tidak setuju 11 orang (27,5%), ragu-ragu 11 orang (27,5%), setuju 9 orang (22,5%), sangat setuju 1 orang (2,5%). Disimpulkan bahwa responden sangat tidak setuju mempunyai akses yang bagus untuk kesempatan pengembangan karir.

Tabel 4.7 Saya memperoleh pelatihan yang bermanfaat dalam mengembangkan karir saya (X1.3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	17.5	17.5	17.5
	2	13	32.5	32.5	50.0
	3	9	22.5	22.5	72.5
	4	10	25.0	25.0	97.5
	5	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 7 orang (17,5%), tidak setuju 13 orang (32,5%), ragu-ragu 9 orang (22,5%), setuju 10 orang (25%), sangat setuju 1 orang (2,5%). Disimpulkan bahwa responden tidak setuju memperoleh pelatihan yang bermanfaat dalam pengembangan karir.

Tabel 4.8 Saya mendapatkan pelatihan agar memungkinkan saya melakukan pekerjaan pada jenjang karir yang lebih tinggi (X1.4)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	20.0	20.0	20.0
	2	10	25.0	25.0	45.0
	3	10	25.0	25.0	70.0
	4	11	27.5	27.5	97.5
	5	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 orang (20%), tidak setuju 10 orang (25%), ragu-ragu 10 orang (25%), setuju 11 orang (27,5%), sangat setuju 1 orang (2,5%). Disimpulkan bahwa responden setuju mendapatkan pelatihan agar mampu melakukan pekerjaan pada jenjang karir yang lebih tinggi.

Tabel 4.9 Saya bisa meningkatkan karir apabila saya rajin meningkatkan pengetahuan saya (X1.5)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	20.0	20.0	20.0
	2	10	25.0	25.0	45.0
	3	10	25.0	25.0	70.0
	4	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 8 orang (20%), tidak setuju 10 orang (25%), ragu-ragu 10 orang (25%), setuju 12 orang (30%). Disimpulkan bahwa responden setuju meningkatkan karir apabila saya rajin mengasah pengetahuan saya.

Tabel 4.10 Saya mempunyai perencanaan pengembangan karir saya sendiri (X1.6)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	22.5	22.5	22.5
	2	10	25.0	25.0	47.5
	3	10	25.0	25.0	72.5
	4	10	25.0	25.0	97.5
	5	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 9 orang (22,5%), tidak setuju 10 orang (25%), ragu-ragu 10 orang (25%), setuju 10 orang (25%), sangat setuju 1 orang (2,5%). Disimpulkan bahwa responden ada yang tidak setuju dan ada juga yang setuju terhadap perencanaan pengembangan karir sendiri.

Tabel 4.11 Saya mendapatkan pendidikan agar mampu mengembangkan karir saya (X1.7)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	22.5	22.5	22.5
	2	10	25.0	25.0	47.5
	3	10	25.0	25.0	72.5
	4	10	25.0	25.0	97.5
	5	1	2.5	2.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 9 orang (22,5%), tidak setuju 10 orang (25%), ragu-ragu 10 orang (25%), setuju 10 orang (25%), sangat setuju 1 orang (2,5%). Disimpulkan bahwa responden ada yang tidak setuju dan ada juga yang setuju terhadap meningkatkan pendidikan agar mampu mengembangkan karir karyawan.

Tabel 4.12 Saya tidak merasa puas dengan kemampuan yang saya miliki (X1.8)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	20.0	20.0	20.0
	2	8	20.0	20.0	40.0
	3	9	22.5	22.5	62.5
	4	14	35.0	35.0	97.5
	5	1	2.5	2.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 8 orang (20%), tidak setuju 8 orang (20%), ragu-ragu 9 orang (22,5%), setuju 14 orang (35%), sangat setuju 1 orang (2,5%).

Disimpulkan bahwa responden setuju tidak merasa puas dengan kemampuan yang dimiliki.

Tabel 4.13 Saya merasa puas dengan sistem pengembangan karir yang ada di perusahaan (X1.9)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	7	17.5	17.5	17.5
	2	11	27.5	27.5	45.0
	3	10	25.0	25.0	70.0
	4	11	27.5	27.5	97.5
	5	1	2.5	2.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 7 orang (17,5%), tidak setuju 11 orang (27,5%), ragu-ragu 10 orang (25%), setuju 11 orang (27,5%), sangat setuju 1 orang (2,5%). Disimpulkan bahwa responden setuju merasa puas dengan sistem pengembangan karir yang ada di perusahaan.

b. Variabel Kompensasi (X₂)

Tabel 4.14 Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu (X2.1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.0	5.0	5.0
	3	4	10.0	10.0	15.0
	4	23	57.5	57.5	72.5
	5	11	27.5	27.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang (15%), ragu-ragu 6 orang (15%), setuju 18 orang (45%), sangat setuju 10 orang (25%). Disimpulkan bahwa responden setuju mendapatkan gaji setiap bulan nya secara tepat waktu.

Tabel 4.15 Saya menerima gaji sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada perusahaan (X2.2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.0	5.0	5.0
	3	4	10.0	10.0	15.0
	4	23	57.5	57.5	72.5
	5	11	27.5	27.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (5%), ragu-ragu 4 orang (10%), setuju 23 orang (57.5%), sangat setuju 11 orang (27.5%). Disimpulkan bahwa responden setuju menerima gaji sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Tabel 4.16 Saya menerima gaji dari perusahaan merupakan imbalan atas pekerjaan saya lakukan (X2.3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	7.5	7.5	7.5
	3	3	7.5	7.5	15.0
	4	21	52.5	52.5	67.5
	5	13	32.5	32.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (7.5%), ragu-ragu 3 orang (7.5%), setuju 21 orang (52.5%), sangat setuju 13 orang (32.5%). Disimpulkan bahwa responden setuju menerima gaji dari perusahaan sesuai imbalan atas pekerjaan yang ia lakukan.

Tabel 4.17 Saya menerima gaji atau upah sesuai dengan jabatan sekarang (X2.4)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	7.5	7.5	7.5
	3	6	15.0	15.0	22.5
	4	19	47.5	47.5	70.0
	5	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (7.5%), ragu-ragu 6 orang (15%), setuju 19 orang (47.5%), sangat setuju 12 orang (30%). Disimpulkan bahwa responden setuju menerima gaji atau upah sesuai jabatan sekarang.

Tabel 4.18 Saya menerima insentif dari perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur (X2.5)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.5	2.5	2.5
	2	1	2.5	2.5	5.0
	3	3	7.5	7.5	12.5
	4	14	35.0	35.0	47.5
	5	21	52.5	52.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.5%), tidak setuju 1 orang (2.5%), ragu-ragu 3 orang (7.5%), setuju 14 orang (35%), sangat setuju 21 orang (52%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju menerima insentif sebanding dengan waktu kerja lembur.

Tabel 4.19 Saya menerima insentif sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku (X2.6)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.5	2.5	2.5
	2	2	5.0	5.0	7.5
	3	3	7.5	7.5	15.0
	4	20	50.0	50.0	65.0
	5	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.5%), tidak setuju 2 orang (5%), ragu-ragu 3 orang (7.5%), setuju 20 orang (50%), sangat setuju 14 orang (35%). Disimpulkan bahwa setuju menerima insentif sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku.

Tabel 4.20 Saya menerima insentif dapat mencukupi kebutuhan hidup setiap hari (X2.7)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.0	5.0	5.0
	3	2	5.0	5.0	10.0
	4	23	57.5	57.5	67.5
	5	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (5%), ragu-ragu 2 orang (5%), setuju 23 orang (57.5%), sangat setuju 13 orang (32.5%). Disimpulkan bahwa responden setuju menerima insentif dapat mencukupi kebutuhan hidup setiap harinya.

Tabel 4.21 Saya menerima komisi yang adil yang diterapkan manajemen perusahaan (X2.8)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.5	2.5	2.5
	2	1	2.5	2.5	5.0
	3	2	5.0	5.0	10.0
	4	16	40.0	40.0	50.0
	5	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.5%), tidak setuju 1 orang (2.5%), ragu-ragu 2 orang (5%), setuju 16 orang (40%), sangat setuju 20 orang (50%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju menerima komisi yang adil yang diterapkan manajemen perusahaan.

c. Variabel Semangat Kerja (X3)

Tabel 4.22 Saya melihat lingkungan perusahaan sikap saling menghormati dan saling menghargai dapat meningkatkan semangat kerja karyawan (X3.1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.5	2.5	2.5
	2	1	2.5	2.5	5.0
	3	4	10.0	10.0	15.0
	4	22	55.0	55.0	70.0
	5	12	30.0	30.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.5%), tidak setuju 1 orang (2.5%), ragu-ragu 4 orang (10%), setuju 22 orang (55%), sangat setuju 12 orang (30%). Disimpulkan bahwa responden setuju lingkungan perusahaan saling menghormati dan saling menghargai dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Tabel 4.23 Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan teman sekerja baik didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan (X3.2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.0	5.0	5.0
	3	3	7.5	7.5	12.5
	4	18	45.0	45.0	57.5
	5	17	42.5	42.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (5%), ragu-ragu 3 orang (7.5%), setuju 18 orang (45%), sangat setuju 17 orang (42.5%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju berteman baik dengan teman sekerja.

Tabel 4.24 Saya mendapat tempat kerja yang nyaman, bersih, rapi, serta fasilitas yang memadai membuat gairah kerja saya meningkat (X3.3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.5	2.5	2.5
	3	11	27.5	27.5	30.0
	4	21	52.5	52.5	82.5
	5	7	17.5	17.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2.5%), ragu-ragu 11 orang (27.5%), setuju 21 orang (52.5%), sangat setuju 7 orang (17.5%). Disimpulkan bahwa responden setuju mendapatkan tempat kerja nyaman, bersih, rapi, serta fasilitas yang memadai membuat gairah kerja meningkat.

Tabel 4.25 Saya mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki (X3.4)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.0	5.0	5.0
	3	4	10.0	10.0	15.0
	4	19	47.5	47.5	62.5
	5	15	37.5	37.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (5%), ragu-ragu 4 orang (10%), setuju 19 orang (47.5%), sangat setuju 15 orang (37.5%). Disimpulkan bahwa responden setuju mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Tabel 4.26 Saya menyenangi pekerjaan yang saat ini Bapak/Ibu berikan (X3.5)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.0	5.0	5.0
	3	6	15.0	15.0	20.0
	4	20	50.0	50.0	70.0
	5	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (5%), ragu-ragu 6 orang (15%), setuju 20 orang (50%), sangat setuju 12 orang (30%). Disimpulkan bahwa responden setuju menyenangi pekerjaan yang saat ini diberikan.

Tabel 4.27 Saya menganggap pekerjaan rekan kerja sebagai keluarga (X3.6)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	7.5	7.5	7.5
	3	3	7.5	7.5	15.0
	4	21	52.5	52.5	67.5
	5	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (7.5%), ragu-ragu 3 orang (7.5%), setuju 21 orang (52.5%), sangat setuju 13 orang (32.5%). Disimpulkan bahwa responden setuju bahwa rekan kerja di anggap sebagai keluarga.

Tabel 4.28 Saya selalu pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan (X3.7)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5.0	5.0	5.0
	2	3	7.5	7.5	12.5
	3	4	10.0	10.0	22.5
	4	13	32.5	32.5	55.0
	5	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (5%), tidak setuju 3 orang (7.5%), ragu-ragu 4 orang (10%), setuju 13 orang (32.5%), sangat setuju 18 orang (45%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.29 Saya harus masuk kerja tepat waktu (X3.8)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	7.5	7.5	7.5
	3	4	10.0	10.0	17.5
	4	22	55.0	55.0	72.5
	5	11	27.5	27.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.29 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (7.5%), ragu-ragu 4 orang (10%), setuju 22 orang (55.5%), sangat setuju 11 orang (27.5%). Disimpulkan bahwa responden setuju harus masuk kerja tepat pada waktu.

Tabel 4. 30 Saya menyenangi pekerjaan yang saat ini saat kerjakan (X3.9)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.0	5.0	5.0
	3	4	10.0	10.0	15.0
	4	19	47.5	47.5	62.5
	5	15	37.5	37.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (5%), ragu-ragu 4 orang (10%), setuju 19 orang (47.5%), sangat setuju 15 orang (37.5%). Disimpulkan bahwa responden setuju menyenangi pekerjaan yang saat ini dia kerjakan.

Tabel 4.31 Saya merasa aman bekerja di perusahaan karena fasilitas yang dimiliki sangat lengkap (X3.10)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.5	2.5	2.5
	3	9	22.5	22.5	25.0
	4	12	30.0	30.0	55.0
	5	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2.5%), ragu-ragu 9 orang (22.5%), setuju 12 orang (30%), sangat setuju 18 orang (45%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju aman bekerja di perusahaan karena fasilitas yang sangat lengkap.

d. Variabel Prestasi Kerja (Y)

Tabel 4.32 Saya telah mencapai standar kerja yang ditetapkan instansi sehingga hasilnya memuaskan (Y.1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.5	2.5	2.5
	2	1	2.5	2.5	5.0
	3	4	10.0	10.0	15.0
	4	13	32.5	32.5	47.0
	5	21	52.5	52.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.32 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.5%), tidak setuju 1 orang (2.5%), ragu-ragu 4 orang (10%), setuju 13 orang (32.5%), sangat setuju 21 orang (52.5%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju telah mencapai standar kerja yang ditetapkan instansi sehingga hasilnya memuaskan.

Tabel 4.33 Saya telah melaksanakan pekerjaan dengan baik, penuh teliti dan konsekuensi (Y.2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.0	5.0	5.0
	3	4	10.0	10.0	15.0
	4	19	47.5	47.5	62.5
	5	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.33 diatas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (5%), ragu-ragu 4 orang (10%), setuju 19 orang (47.5%), sangat setuju 15 orang (37.5%). Disimpulkan bahwa responden setuju telah melaksanakan pekerjaan dengan baik, penuh teliti dan konsekuensi.

Tabel 4.34 Saya mampu menyelesaikan tugas dengan cepat (Y.3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.5	2.5	2.5
	3	9	22.5	22.5	25.0
	4	12	30.0	30.0	55.0
	5	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.33 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2.5%), ragu-ragu 9 orang (22.5%), setuju 12 orang (30%), sangat setuju 18 orang (45%). Disimpulkan bahwa responden mampu menyelesaikan tugas dengan cepat.

Tabel 4.35 Saya telah memiliki sikap serta kesadaran yang tinggi dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang benar terhadap pekerjaan (Y.4)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.5	2.5	2.5
	2	11	27.5	27.5	30.0
	3	9	22.5	22.5	52.5
	4	13	32.5	32.5	85.0
	5	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.35 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.5%), tidak setuju 11 orang (27.5%), ragu-ragu 9 orang (22.5%), setuju 13 orang (32.5%), sangat setuju 6 orang (15%). Disimpulkan bahwa responden setuju telah memiliki sikap serta kesadaran tinggi dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang benar terhadap pekerjaan.

Tabel 4.36 Saya telah memberikan dorongan dan bantuan kepada rekan kerja saya dalam pekerjaan (Y.5)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.5	2.5	2.5
	2	2	5.0	5.0	7.5
	3	3	7.5	7.5	15.0
	4	17	42.5	42.5	57.5
	5	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.36 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.5%), tidak setuju 2 orang (50%), ragu-ragu 3 orang (7.5%), setuju 17 orang (42.5%), sangat setuju 17 orang (42.5%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju telah memberikan dorongan dan bantuan kepada rekan kerja.

Tabel 4.37 Saya mempunyai keinginan untuk memberikan hasil terbaik untuk perusahaan (Y.6)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	7.5	7.5	7.5
	3	3	7.5	7.5	15.0
	4	20	50.0	50.0	65.0
	5	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.37 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (7.5%), ragu-ragu 3 orang (7.5%), setuju 20 orang (50%), sangat setuju 14 orang (35%). Disimpulkan bahwa responden

setuju mempunyai keinginan untuk memberikan hasil kerja terbaik untuk perusahaan.

Tabel 4.38 Saya melihat ketaatan pada perusahaan menjadi suatu kebiasaan bagi diri sendiri (Y.7)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.5	2.5	2.5
	3	5	12.5	12.5	15.0
	4	23	57.5	57.5	72.5
	5	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.38 di atas, menunjukkan bahwayang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2.5%), ragu-ragu 5 orang (12.5%), setuju 23 orang (57.5%), sangat setuju 11 orang (27.5%). Disimpulkan bahwa responden setuju melihat kataatan pada perusahaan menjadi suatu kebiasaan bagi diri sendiri.

Tabel 4.39 Saya merasa puas atas penilaian prestasi kerja selama ini (Y.8)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.5	2.5	2.5
	2	10	25.0	25.0	27.5
	3	10	25.0	25.0	52.5
	4	13	32.5	32.5	85.0
	5	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.39 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.5%), tidak setuju 10 orang (25%), ragu-ragu 10 orang (25%), setuju 13 orang (32.5%), sangat setuju 6 orang (15%). Disimpulkan bahwa responden setuju merasa puas atas penilaian prestasi kerja selama ini.

Tabel 4.40 Saya mengetahui hasil penilaian prestasi kerja dengan baik (Y.9)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.5	2.5	2.5
	2	10	25.0	25.0	27.5
	3	9	22.5	22.5	50.0
	4	14	35.0	35.0	85.0
	5	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.40 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2.5%), tidak setuju 10 orang (25%), ragu-ragu 9 orang (22.5%), setuju 14 orang (35%), sangat setuju 6 orang (15%). Disimpulkan bahwa responden setuju mengetahui hasil penilaian prestasi dengan baik.

4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.41 Uji Validitas pada Variabel (X1) Pengembangan Karir

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	21.25	69.167	.965	.967
X1.2	21.25	69.577	.962	.967
X1.3	21.22	72.692	.781	.975
X1.4	21.18	69.635	.925	.969
X1.5	21.20	72.113	.818	.973
X1.6	21.25	69.833	.906	.970
X1.7	21.25	68.397	.989	.966
X1.8	21.05	70.818	.824	.973
X1.9	21.15	72.387	.789	.974

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.41 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban

responden. Hasil dari 9 (Sembilan) butir pertanyaan pada variabel pengembangan karir dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.42 Pertanyaan pada Variabel (X2) Kompensasi

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	29.10	21.015	.354	.883
X2.2	28.82	19.276	.799	.833
X2.3	28.80	19.549	.667	.845
X2.4	28.90	19.682	.613	.851
X2.5	28.58	18.866	.692	.842
X2.6	28.80	18.215	.775	.831
X2.7	28.72	21.487	.458	.866
X2.8	28.58	19.328	.653	.846

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Bedasarkan Tabel 4.42 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel kompensasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.43 Pertanyaan pada Variabel (X3) Semangat Kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	36.85	31.772	.548	.889
X3.2	36.68	30.533	.742	.876
X3.3	37.07	33.763	.411	.896
X3.4	36.75	29.423	.877	.867
X3.5	36.88	32.317	.522	.890
X3.6	36.82	28.815	.918	.863
X3.7	36.88	32.112	.334	.912
X3.8	36.90	29.221	.879	.866
X3.9	36.75	31.372	.635	.883
X3.10	36.75	30.603	.667	.881

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Bedasarkan Tabel 4.43 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel semangat kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.44 Validitas Pertanyaan pada Variabel (Y) Prestasi Kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	30.72	23.897	.538	.798
Y.2	30.85	23.926	.645	.787
Y.3	30.85	24.951	.459	.807
Y.4	31.72	23.999	.410	.816
Y.5	30.85	22.746	.663	.782
Y.6	30.90	22.605	.787	.770
Y.7	30.92	25.815	.472	.806
Y.8	31.70	24.010	.420	.814
Y.9	31.67	24.174	.401	.817

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Bedasarkan Tabel 4.44 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel prestasi kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan

menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah $0,60$.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.45 Uji Reliabilitas (X1) Pengembangan Karir

Cronbach's Alpha	N of Items
.974	9

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.45 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,974 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel pengembangan karir adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.46 Uji Reliabilitas (X2) Kompensasi

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	8

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.46 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,867 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel kompensasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.47 Uji Reliabilitas (X3) Semangat Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	10

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.47 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,893 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel semangat kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.48 Uji Reliabilitas (Y) Prestasi Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.818	9

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019.

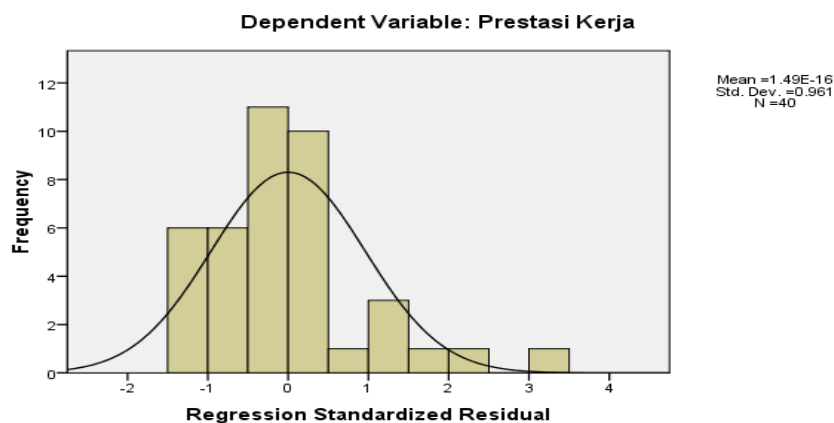
Berdasarkan Tabel 4.48 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,818 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel prestasi kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

5. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

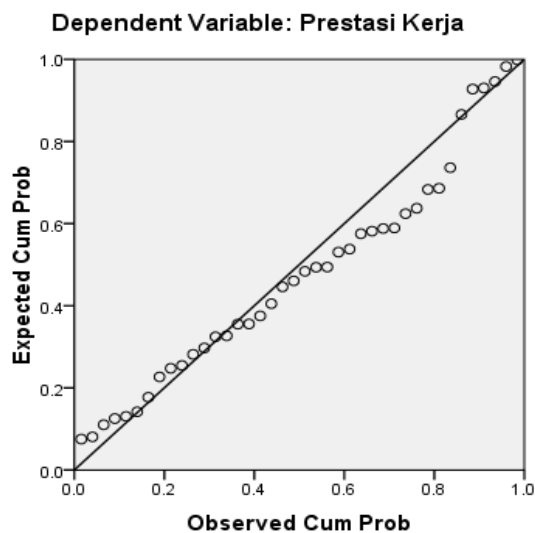
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019.

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Berdasarkan kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kelancaran pembayaran berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sampel KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai $Asym.sih (2-tailed) > \text{taraf nyata } (\alpha = 0.05)$ maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.49 Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.53129566
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.132
	Negative	-.067
Komlogorov-Smirnov Z		.837
Asymp. Sig. (2-tailed)		.486

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.49 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,486 maka dapat disimpulkan data terdistribusin secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,1 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.50 Uji Multikolinieritas

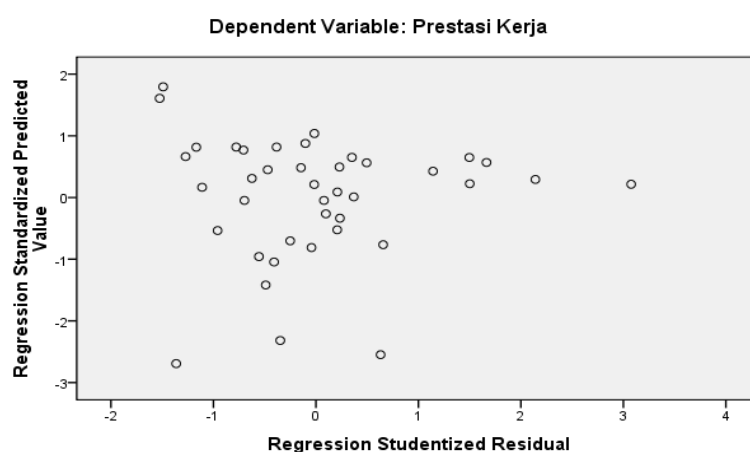
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Pengembangan Karir	.993	1.007
Kompensasi	.274	3.653
Semangat Kerja	.273	3.664

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.50 di atas dapat dilihat bahwa angka VIF lebih kecil dari 10 antara lain adalah pengembangan karir $1,007 < 10$, kompensasi $3,653 < 10$ dan semangat kerja $3,664 < 10$, serta nilai *Tolerance* pengembangan karir $0,993 > 0,1$, kompensasi $0,274 > 0,1$, dan semangat kerja $0,273 > 0,1$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamat ke pengamat lain. model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar diatas juga

menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Berdasarkan hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

6. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Berdasarkan pengolahan data angket dengan menggunakan aplikasi SPSS maka diperoleh hasil seperti berikut ini:

Tabel 4.51 Uji Regresi Linear Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constan)	1.462	3.075		.476	.637
Pengembangan Karir	.285	.045	.494	6.358	.000
Kompensasi	.403	.161	.372	2.512	.017
Semangat Kerja	.330	.131	.372	2.509	.017

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.51 di atas diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 1,462 + 0,285 X_1 + 0,403 X_2 + 0,330 X_3 + e$.

Interpretasi dari regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai prestasi kerja (Y) adalah sebesar 1,462.
- b. Jika terjadi peningkatan pengembangan karir sebesar 1, maka prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,285.

- c. Jika terjadi peningkatan kompensasi sebesar 1, maka prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,403.
- d. Jika terjadi peningkatan semangat kerja sebesar 1, maka prestasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,330.

7. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 5%.

Tabel 4.52 Uji Uji Parsial (Uji t)

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constan)	1.462	3.075		.476	.637
Pengembangan Karir	.285	.045	.494	6.358	.000
Kompensasi	.403	.161	.372	2.512	.017
Semangat Kerja	.330	.131	.372	2.509	.017

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.52 di atas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja

Pengujian signifikan dengan criteria pengambilan keputusan:

Ha diterima H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 6,358 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,688 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 6,358 > t_{tabel} 1,688$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan

pengembangan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja.

2) Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 2,512 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,688 dan signifikan sebesar 0,017, sehingga $t_{hitung} 2,512 > t_{tabel} 1,688$ dan signifikan $0,017 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja.

3) Pengaruh semangat kerja terhadap prestasi kerja

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 2,509 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,688 dan signifikan sebesar 0,017, sehingga $t_{hitung} 2,509 > t_{tabel} 1,688$ dan signifikan $0,017 < 0,05$, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan semangat kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan.

Tabel 4.53 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	909.084	3	303.028	43.655	.000
Residual	249.891	36	6.941		
Total	1158.975	39			

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.53 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 43,655 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,87 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini pengembangan karir, kompensasi, semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.54 Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.886 ^a	.784	.766	2.635

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS ver.16, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.54 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,766. Untuk melihat menghitung koefisien determinasi = $R^2 \times 100\%$ sehingga koefisien determinasi sebesar 76,6%. Artinya variasi dari prestasi kerja mampu dijelaskan sebesar 76,6% oleh pengembangan karir, kompensasi dan semangat kerja sedangkan sisanya sebesar (100% -

76,6% = 25,1%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja

Dilihat dari analisis uji signifikan parsial (uji t) pada variabel pengembangan karir dapat dilihat nilai t_{hitung} pengembangan karir sebesar 6,358 > 1,688 dan signifikan sebesar 0,000. Sehingga pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Adri Utama Karya.

Menurut Komang (2012:117) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi sehingga menciptakan prestasi kerja yang meningkat.

Kesimpulannya adalah pengembangan karir sangat penting bagi perusahaan, karena jika pengembangan karir ada didalam perusahaan maka seorang karyawan diberikan kesejahteraan terjaminnya kesejahteraan hidup akan membuat karyawan lebih loyal dalam bekerja. Pelatihan, pendidikan, bahwa beasiswa yang diterima karyawan menjadi modal untuk mereka berprestasi lebih tinggi. Mendapatkan pengembangan karir tentu menjadi amunisi bagi seorang karyawn untuk meningkatkan kepercayaan diri karyawan. Rasa percaya diri ini akan sangat penting untuk karyawan agar mampu bersaing dengan perkembangan global.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja

Dilihat dari analisis uji signifikan parsial (uji t) pada variabel kompensasi dapat dilihat nilai t_{hitung} kompensasi sebesar $2,512 > 1,688$ dan signifikan sebesar 0,017. Sehingga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Adri Utama Karya.

Menurut Marwansyah (2016:269) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Kesimpulannya adalah kompensasi sangat penting bagi perusahaan karena jika karyawan puas dengan kompensasi yang dia terima maka karyawan tersebut melakukan tugas yang diberikan perusahaan tidak terasa terbebani dikarenakan kompensasi yang sesuai dengan hasil pekerjaannya sehingga akan meningkatkan prestasi kerja dalam menjalankan tujuan organisasi.

3. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Dilihat dari analisis uji signifikan parsial (uji t) pada variabel semangat kerja dapat dilihat nilai t_{hitung} semangat kerja sebesar $2,509 > 1,688$ dan signifikan sebesar 0,017. Sehingga semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT Adri Utama Karya.

Menurut Hasibuan (2011: 94), semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Kesimpulannya adalah semangat kerja sangat penting bagi perusahaan, karena mempunyai pengaruh yang besar bagi setiap para karyawan dalam bekerja, jika semangat kerja karyawan tinggi maka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat serta menghasilkan produk yang berkualitas, sebaliknya jika semangat kerja karyawan rendah maka pekerjaan pun kurang terlaksana dengan baik dan lambat.

4. Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2013:64) menyatakan bahwa “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas–tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dari analisis signifikan simultan pada variabel pengembangan karir, kompensasi, semangat kerja terhadap prestasi kerja bahwa nilai F_{hitung} sebesar 43,655 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,87 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas $sig\ 0,000 < 0,05$. Hasil uji F menunjukkan pengembangan karir, kompensasi, semangat kerja, berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Adri Utama Karya dengan nilai regresi sebesar 0,285, nilai signifikan sebesar 0,000 dan t_{hitung} sebesar 6,358.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Adri Utama Karya dengan nilai regresi sebesar 0,403, nilai signifikan sebesar 0,017 dan t_{hitung} sebesar 2,512.
3. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Adri Utama Karya dengan nilai regresi sebesar 0,330, nilai signifikan sebesar 0,0017 dan t_{hitung} sebesar 2,509.
4. Pengembangan karir, kompensasi, semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada karyawan PT Adri Utama Karya dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan F_{hitung} sebesar 43,655. Variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja pada PT Adri Utama Karya adalah pengembangan karir.

B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada PT Adri Utama Karya harus lebih memperhatikan peluang karir kepada karyawan yang tidak pernah diberikan kesempatan

dalam meningkatkan jenjang karir. Solusinya adalah PT Adri Utama Karya harus lebih meningkatkan kemampuan yang di miliki para karyawannya misalnya memberikan pendidikan dan pelatihan yang lebih sehingga karyawannya memiliki prestasi kerja yang baik, dengan memberikan kesempatan pada karyawannya seperti memberikan promosi jabatan sehingga karyawannya merasakan kepuasan kerja dalam peranannya di dalam perusahaan sehingga karyawan mampu meningkatkan skill dan mengembangkan karirnya. Sesuai dengan UU No.5 Tahun 2014 Pasal 69 yang berbunyi pengembangan karir dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan perusahaan.

2. Disarankan kepada PT Adri Utama Karya harus lebih memperhatikan kompensasi dengan adanya kompensasi yang memuaskan dapat meningkatkan prestasi kerja. Solusinya perusahaan harus memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Sesuai dengan Pasal 1 Ayat 30 UU no. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Seperti pemberian upah dan gaji yang sesuai, pemberian insentif, bonus, asuransi maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja dan pada akhirnya prestasi kerja meningkat.
3. Disarankan kepada PT Adri Utama Karya harus lebih memperhatikan semangat kerja. Solusinya dalam kerjasama yang dijalin pada PT Adri Utama Karya sebaiknya lebih ditingkatkan lagi, serta kedisiplinan akan peraturan di perusahaan yang ditingkatkan sehingga karyawan di perusahaan tersebut merasakan keamanan di tempat kerja dengan begitu

mampu meningkatkan semangat kerja pada karyawannya. Dengan Semangat kerja karyawan tinggi maka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat serta menghasilkan prestasi kerja yang meningkat, sebaliknya jika semangat kerja karyawan rendah maka pekerjaan pun kurang terlaksana dengan baik dan lambat.

4. Bagi penulis selanjutnya diharapkan dapat meneliti kembali variabel pengembangan karir, kompensasi, semangat kerja maupun variabel-variabel lain diluar variabel ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat menggambarkan hal-hal apa saja yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiman, S. (2018). ANALISIS FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENGUNGKAPAN MODAL INTELEKTUAL PADA LAPORAN TAHUNAN PERUSAHAAN NON KEUANGAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 7(2), 23-34.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110
- Anwar, C., Saregar, A., Hasanah, U., & Widayanti, W. (2018). The effectiveness of islamic religious education in the universities: The effects on the students' characters in the era of industry 4.0. *Tadris: Jurnal Keguruan Dan Ilmu Tarbiyah*, 3(1), 77-87.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arnita, V. (2018). Pengaruh Orangtua Terhadap Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Menjadi Profesi Akuntan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 4(2), 19-23.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Asih, S. (2018). PENGARUH KONTRIBUSI PAJAK DAERAH, PENDAPATAN ASLI DAERAH, RETRIBUSI DAERAH DAN BAGI HASIL PAJAK TERHADAP BELANJA DAERAH DENGAN PERTUMBUHAN EKONOMI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PEMERINTAH KABUPATEN DAN KOTA. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 177-191.
- Aspan, H., Milanie, F., & Sari, A. K. The Effect of Public Participation, Transparency, and Accountability on the Efficiency of the Distribution of the School Operational Support Funds (BOS) in Tebing Tinggi City (Case Study of Taman Siswa College).
- Badrudin. (2014). *Manajemen Sumber Daya Kinerja. Cetakan Kedua*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Burlian. (2010). *Manajemen Sumber Daya Kinerja*. Yogyakarta: BPFE.
- Chrisna, H. (2018). ANALISIS MANAJEMEN PERSEDIAAN DALAM MEMAKSIMALKAN PENGENDALIAN INTERNAL PERSEDIAAN PADA PABRIK SEPATU FERRADINI MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(2), 82-92.
- Christoffell, e. a. (2018). *The Effect Of Career Development, Compensation And Working Spirit On Work Performance Employee*. Diambil kembali dari Cyberleninka: <https://cyberleninka.ru/article/n/impact-of-compensation-and-career-development-on-job-satisfaction-and-employees-performance>.

- Danim, S. (2010). *Etika Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fajar, A. S., & Heru, T. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, R. (2016). *Pengaruh Lingkungan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja PNS Balista Lembang*. Diambil kembali dari Ejournal BSI: <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/jp/article/view/352/287>
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Cetakan Kesembilan belas*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hardiansyah. (2012). *Sistem Administrasi dan Sumber Daya Manusia Sektor Publik dalam Perspektif Otonomi Daerah*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Hasibuan, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Haslay. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Multi Presindo.
- Harahap, R. (2018). Pengaruh Kualitas produk Terhadap Kepuasan Pelanggan di Restoran Cepat saji Kfc Cabang Asia Mega Mas Medan. *JUMANT*, 7(1), 77-84.
- Hidayat, R. (2018). KEMAMPUAN PANEL AUTO REGRESSIV DISTRIBUTED LAG DALAM MEMPREDIKSI FLUKTUASI SAHAM PROPERTY AND REAL ESTATE INDONESIA. *JEpa*, 3(2), 133-149.
- Indra, J. (2015). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat*. Diambil kembali dari Online Jurnal UNJA: <https://online-journal.unja.ac.id/humaniora/article/view/509>
- Kadir. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University.
- Kholik, K. (2018, October). Effect of Self-Efficacy and Locus of Control on Small and Medium Entertainment Small Scale. In International Conference of ASEAN Prespective and Policy (ICAP) (Vol. 1, No. 1, pp. 214-225).
- Lestario, F. (2018). DAMPAK PERTUMBUHAN BISNIS FRANCHISE WARALABA MINIMARKET TERHADAP PERKEMBANGAN KEDAI TRADISIONAL DI KOTA BINJAI. *JUMANT*, 7(1), 29-36.
- Maisyarah, R. (2018). Analysis of the Determinants Competition Oligopoly Market Telecommunication Industry in Indonesia. *KnE Social Sciences*, 760-770.

- Mangkunegara, A. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Resda Karya.
- Marjolein Dieleman, e. a. (2010). *The Match Between Motivation and Performance Management of Health Sector Workers in Mali*. Diambil kembali dari Human-resources-health.biomedcentral: <https://human-resources-health.biomedcentral.com/articles/10.1186/1478-4491-4-2>
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Cetakan Keempat*. Bandung: Alfabeta.
- Mesra, B. (2018). Factors That Influencing Households Income And Its Contribution On Family Income In Hamparan Perak Sub-District, Deli Serdang Regency, North. *Int. J. Civ. Eng. Technol*, 9(10), 461-469.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Mondy, R. W., & Noe Robert, M. (2014). *Human Resource Management, Tenth Education, Jilid I. Penerjemah Bayu Airlangga, M. M.* Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Nasution, D. A. D. (2018). Analisis pengaruh pengelolaan keuangan daerah, akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja keuangan pemerintah. *Jurnal Studi Akuntansi & Keuangan*, 2(3), 149-162.
- Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., Achmad Daengs, G. S., Sahat, S., Rosmawati, R., Kurniasih, N., ... & Rahim, R. (2018). Decision support rating system with Analytical Hierarchy Process method. *Int. J. Eng. Technol*, 7(2.3), 105-108.
- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah mada University.
- Ningsih. (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Salesman pada PT. Indomaret Balikpapan*. Diambil kembali dari Repository UMP: <http://repository.ump.ac.id/4385/3/BAYU%20PAMBUDI.pdf>
- Purwanto. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: PT Raya Grafindo Persada.
- Ramlal, S. (2012). *A Review of Employee Motivation Theories and Their Implications for Employee Retention within Organizations*. Diambil kembali dari Researchgate: https://www.researchgate.net/publication/267822150_Organizational_Application_Managing_Employee_Retention_as_a_Strategy_for_Increasing_Organizational_Competitiveness_The_Cost_of_Employee_Turnover
- Rivai. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Rusiadi, d. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raya Grafindo Persada.
- Samsudin, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Sekolah Tinggi Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. (2012). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati, S., & Susanto, D. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan BKKBN Kabupaten Semarang*. Diambil kembali dari Repository UMP: <http://repository.ump.ac.id/4385.pdf>
- Sunyoto, D. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Suprahatiningrum, H. (2012). *Motivasi, Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir, Kompensasi, Semangat Kerja, Tingkat Stress terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah*. Diambil kembali dari Neliti: <https://media.neliti.com/media/publications/79288-ID-pengaruh-pengembangan-karier-terhadap-pr.pdf>
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Kedua*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwanto, H., & Priansa, J. D. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Taufiq. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Nur Cahaya.
- Tohardi, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Prenhallindo Darma Surya.

- Umar, H. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Widodo, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Bandung: Manggu Media.