

## ANALISIS PENGARUH SISTEM KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Kencana Gemilang)

Yeremia Mendrofa

Jurusan Manajemen, STIE Insan pembangunan  
Jl. Raya Serang Km. 10 Bitung, Curug, Tangerang, 15810  
yermend@hotmail.com

**Abstrak** Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan asosiatif. Secara deskriptif, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana sistem kompensasi dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kencana Gemilang. Adapun secara asosiatif, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem kompensasi dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kencana Gemilang, baik secara parsial maupun simultan. Metode analisis data yang digunakan meliputi: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas), uji korelasi dan koefisien determinasi, uji hipotesis, uji regresi linear sederhana, ataupun uji regresi linear berganda secara manual dan dengan menggunakan program SPSS.

Berdasarkan perhitungan data secara parsial antara variabel sistem kompensasi ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) didapat  $t_{hitung} 3,868$  dan dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada tingkat kesalahan 5% didapat  $t_{tabel} 1,99300$ . Perbandingan ( $3,866 > 1,99300$ )  $t_{hitung} > t_{tabel}$  :  $H_0$  ditolak, artinya secara parsial sistem kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ). Perhitungan data secara parsial antara variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) didapat  $t_{hitung} 5,092$  dan dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada tingkat kesalahan 5% didapat  $t_{tabel} 1,99300$ . Perbandingan ( $5,092 > 1,99300$ )  $t_{hitung} > t_{tabel}$  :  $H_0$  ditolak, artinya secara parsial pengembangan karir ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ). Dan perhitungan data secara simultan antara variabel sistem kompensasi ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) didapat  $f_{hitung} 13,619$  dan dibandingkan dengan  $f_{tabel}$  pada tingkat kesalahan 5% didapat  $f_{tabel} 3,12$ . Perbandingan ( $13,619 > 3,12$ )  $f_{hitung} > f_{tabel}$  :  $H_0$  ditolak, artinya secara simultan sistem kompensasi ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ).

**Kata kunci** : Sistem Kompensasi, Pengembangan Karir, Prestasi Kerja Karyawan.

### I. Pendahuluan

#### A. Latar Belakang Masalah

Di saat perusahaan harus menghadapi era globalisasi dan era modernisasi yang menuntut untuk dapat berkompetisi dengan perusahaan lainnya, maka setiap perusahaan harus memiliki berbagai aspek penunjang dalam kegiatan produksinya. Salah satu aspek terpenting yang mendukung dan memegang kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai

tujuan yang direncanakan perusahaan dalam melakukan proses produksinya ialah aspek sumber daya manusia.

Banyak cara yang dapat di tempuh untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia sehingga menjadi tenaga kerja yang berkualitas. Diantaranya dengan mengadakan pengembangan diri karyawan maupun pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh tenaga kerja atau sesuai dengan yang telah disepakati oleh karyawan dan pihak

perusahaan. Pemberian kompensasi perlu ditinjau dari segi waktu, apakah kompensasi yang diberikan masih sesuai dengan kondisi saat ini. Pelaksanaan pemberian sistem kompensasi dimaksudkan perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi untuk tetap berada dalam perusahaan. Sistem kompensasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari komponen-komponen kompensasi dari mulai penentuan besaran kompensasi dan cara pemberiannya. Tujuan utama setiap organisasi merancang sistem kompensasi adalah untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya (prestasi) serta mempertahankan karyawan yang berkompeten dan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan.

PT. Kencana Gemilang adalah sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak pada bidang industri peralatan rumah tangga. Produk yang ditawarkan harus mampu memberikan manfaat yang maksimal kepada konsumen sehingga konsumen puas terhadap produk yang dipakainya. Untuk itu perusahaan harus mampu menghasilkan produk dengan kualitas yang baik dan harga kompetitif. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan sebagai produsen harus melakukan berbagai strategi usaha. Salah satu strategi usaha adalah efisiensi dan efektifitas dalam melakukan fungsi-fungsi perusahaan yang saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya.

Dalam banyak hal untuk memenangkan komitmen keberhasilan, perusahaan menawarkan kepada karyawan-karyawannya suatu kesempatan untuk berkarir, memiliki dan mengisi sebuah karir yang ada dan berhasil mencapainya. Salah satu caranya yaitu dengan pengembangan karir. Dalam masalah pengembangan karir, anggota organisasi atau karyawan kurang mengetahui ketentuan, persyaratan, jenjang maupun arah karir dalam organisasi. Dalam hal seperti itu memang

sangat mutlak adanya informasi-informasi atau penjelasan yang lengkap tentang perencanaan karir tersebut bagi para anggota yang bersangkutan.

PT. Kencana Gemilang mempunyai strategi dalam menjalankan aktivitasnya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Strategi tersebut tidak terlepas dari pelaksanaan program pengembangan karir untuk mempertahankan kesinambungan dan perkembangan perusahaan.

Pengembangan karir yang tepat akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, akan tetapi pengembangan karir yang dilakukan di PT. Kencana Gemilang belum sepenuhnya diterapkan berdasarkan azas keadilan dan objektivitas, karena terkadang masih melihat berdasarkan senioritas dan nepotisme. Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap turunnya prestasi kerja pada karyawan. Melalui pengembangan karir, PT. Kencana Gemilang dapat mengharapkan pada karyawannya untuk dapat bekerja lebih baik dan berprestasi lebih tinggi dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mendapatkan prestasi kerja sumber daya manusia yang optimal tersebut perlu ditinjau dari kompetensi karyawan diperoleh dari tingkat pendidikannya, keahlian yang dimiliki karyawan, pengalaman bekerja yang mereka miliki dan pelatihan yang diberikan perusahaan. Bagi mereka yang memiliki prestasi tinggi kemungkinan dirinya akan dipromosikan. Promosi memberikan peran penting bagi setiap karyawan untuk memotivasi agar bekerja lebih giat dan mempunyai prestasi, dengan promosi berarti ada kepercayaan serta kecakapan karyawan yang bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Begitu besarnya peranan promosi karyawan, maka sebaiknya manajer personalia menetapkan program promosi

serta menginformasikan kepada para karyawan agar para karyawan bersemangat untuk berprestasi kerja. Dengan demikian pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan prestasi kerja.

Adapun yang terjadi di PT. Kencana Gemilang berkaitan dengan permasalahan prestasi kerja karyawan, yaitu kurangnya informasi tentang pengembangan, disiplin kerja yang rendah, dapat dilihat dalam hal mentaati peraturan masuk kerja dan waktu keluar kerja, bahkan ada karyawan yang terlambat.

### B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana Sistem Kompensasi mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Kencana Gemilang?
- b. Bagaimana Pengembangan Karir mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Kencana Gemilang?
- c. Bagaimana Sistem Kompensasi dan Pengembangan Karir mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Kencana Gemilang?

### C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Kencana Gemilang.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Kencana Gemilang.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Sistem Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Kencana Gemilang.

## II. Landasan Teori

### A. Tinjauan Pustaka

#### 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen menjadi dasar pembahasannya. Manajemen Sumber Daya Manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Hasibuan (2013:10) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia: "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat".

Menurut Sutrisno (2013:3) Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya. Selanjutnya Menurut Mangkunegara (2013:2) mendefinisikan Sumber daya manusia sebagai berikut :

Sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari berbagai definisi para ahli manajemen sumber daya manusia di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Karyawan adalah perencana, pelaku, dan selalu berperan aktif dalam setiap aktivitas perusahaan.

### **Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan upaya mewujudkan hasil tertentu kegiatan orang lain. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia mempunyai peran penting dan dominan dalam manajemen. Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup berbagai masalah. dikemukakan oleh Hasibuan (2013:14) mengemukakan masalah-masalah sebagai berikut:

- 1) Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement & job evaluation*.
- 2) Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan azas *the right man in the right place and the right man on the right job*.
- 3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
- 4) Meramalkan penawaran dan permintaan SDM pada masa yang akan datang.
- 5) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- 6) Memonitor dengan cermat Undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan.
- 7) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.

- 8) Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan.
- 9) Mengatur mutasi karyawan.
- 10) Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa peranan manajemen sumber daya manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit. Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap, terampil, juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan.

### **2. Pengertian Sistem Kompensasi**

Kompensasi terdiri dari kompensasi secara langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi secara langsung adalah upah dan gaji, sedangkan kompensasi tidak langsung merupakan komponen penunjang kompensasi secara langsung, misalnya insentif, jasa-jasa atas karyawan, jaminan sosial, serta asuransi, dan sebagainya. Sistem adalah hubungan antara unit yang satu dengan unit yang lainnya yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya dan tidak dapat dipisahkan serta menuju suatu kesatuan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sistem kompensasi menurut Suwatno dan Priansa (2013:224) ialah suatu sistem yang terdiri dari komponen-komponen kompensasi dari mulai penentuan besaran kompensasi dan cara pemberiannya. Tujuan utama dalam setiap organisasi merancang sistem kompensasi adalah untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya serta mempertahankan karyawan yang berkompeten. (Sutrisno, 2013:195).

Berdasarkan definisi di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan sistem kompensasi adalah suatu sistem balas jasa yang diberikan oleh suatu perusahaan terhadap para pegawainya baik berupa uang, barang atau penghargaan lainnya atas jasa yang

telah mereka berikan terhadap perusahaan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

### **Tujuan Sistem Kompensasi**

Pada dasarnya tujuan sistem kompensasi Menurut Suwatno dan Priansa (2013: 225) antara lain sebagai berikut :

- a. Menghargai prestasi kerja.  
Pemberian kompensasi yang memadai merupakan suatu bentuk penghargaan perusahaan terhadap prestasi kerja karyawannya.
- b. Menjamin keadilan.  
Sistem kompensasi yang baik akan menjamin terwujudnya keadilan bagi dan diantara karyawan dalam perusahaan. Masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan serta prestasi kerjanya.
- c. Mempertahankan karyawan.  
Sistem kompensasi yang baik akan membuat karyawan betah sehingga mengurangi tingkat keluarnya karyawan.
- d. Memperoleh karyawan yang bermutu.  
Sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan. Dengan banyaknya pelamar atau calon karyawan, maka perusahaan akan memiliki banyak alternatif dalam memilih karyawan yang bermutu tinggi diantara pelamar atau calon karyawan yang ada.
- e. Pengendalian biaya.  
Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik akan mengurangi dan membuat karyawan betah sehingga mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat dari makin banyaknya pelamar yang keluar kerja, hal ini berarti penghematan biaya.
- f. Memenuhi peraturan yang berlaku.  
Sistem administrasi kompensasi yang baik akan mengadaptasi peraturan perundangan yang berlaku, sehingga akan menghindari adanya gugatan dari pihak karyawan, maupun pihak eksternal lainnya.

### **Indikator sistem kompensasi**

Menurut Suwatno dan Priansa (2013:225) untuk mengukur sistem

kompensasi diperlukan suatu indikator antara lain sebagai berikut:

1. Produktivitas.  
Setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja keuntungan yang optimal. Keuntungan ini dapat berupa material maupun non material. Untuk itu, setiap perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, agar memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.
2. Kemampuan untuk membayar.  
Pemberian kompensasi tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar. Perusahaan tidak akan mungkin membayar kompensasi karyawannya melebihi kemampuan perusahaan tersebut dalam memberikan kompensasi.
3. Kesiediaan untuk membayar.  
Kesiediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijakan pemberian kompensasi bagi karyawan.
4. Suplai dan permintaan tenaga kerja.  
Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasar kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan di atas rata-rata tenaga kerja pada umumnya, akan diberikan kompensasi lebih rendah daripada karyawan yang kemampuan dan keterampilannya lebih tinggi .
5. Serikat pekerja.  
Serikat pekerja, serikat karyawan, atau serikat buruh, akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Serikat pekerja biasanya memperjuangkan anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang adil, layak, serta wajar.
6. Undang-undang dan peraturan yang berlaku.  
Undang-undang dan peraturan mengenai ketenagakerjaan saat ini mendapatkan sorotan tajam, karena kebijakan tersebut bersentuhan langsung dengan karyawan salah satu bagian terpenting dalam perusahaan, yang membutuhkan perlindungan. Undang-undang dan

peraturan jelas akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi bagi perusahaan. Misalnya UU Tenaga Kerja dan Peraturan UMR.

### **Kebijaksanaan Kompensasi**

Kebijaksanaan Kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Besarnya sistem kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman kepada keadilan dan undang-undang perburuhan. Dengan kebijaksanaan ini, diharapkan akan terbina kerjasama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak.

Susunan kompensasi yang ditetapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Kompensasi kita ketahui terdiri dari kompensasi langsung (gaji/upah/insentif) dan kompensasi tidak langsung (kesejahteraan karyawan), jika perbandingan kedua kompensasi ditetapkan sedemikian rupa maka kehadiran karyawan akan lebih baik dan supaya dapat merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan serta mendorong terwujudnya sasaran perusahaan.

### **3. Pengertian Pengembangan Karir**

Karir dikenal sebagai sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja. Individu yang kompeten dalam mengelola karir dan yang memiliki sasaran dan rencana yang baik untuk mencapainya, tampaknya lebih banyak memiliki motivasi untuk berprestasi dan lebih memiliki tujuan dibanding orang lain. Mereka lebih bermanfaat bagi organisasi dan mereka sendiri memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berhasil. Perusahaan yang menyediakan kesempatan yang memuaskan untuk maju dalam karir dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik untuk mencapai prestasi dengan harapan memperoleh kesempatan

untuk naik jabatan. Jenjang karir yang ada (career opportunities) dari suatu pekerjaan atau serangkaian pekerjaan merupakan sumber motivasi yang sangat penting bagi banyak orang untuk makin berprestasi lebih tinggi dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Bagi para tenaga kerja di PT. Kencana Gemilang, tersedianya kesempatan untuk meningkatkan karirnya, akan mendorong tenaga kerja untuk bekerja dengan lebih baik sehingga prestasi kerja yang didambakan oleh tenaga kerja itu sendiri dan perusahaan dapat tercapai. Sementara itu adanya kesempatan untuk mengembangkan karir di dalam suatu organisasi memberikan stimulus atau motivasi positif bagi para anggotanya untuk berprestasi lebih baik lagi. Dengan harapan mereka akan dipromosikan.

Menurut Handoko (2012:121-122) Istilah “karir” telah digunakan untuk menunjukan orang-orang pada masing-masing peranan atau status mereka. Literatur ilmu pengetahuan mengenai perilaku pada menggunakan istilah tersebut dengan tiga pengertian.

- Karir sebagai suatu urutan promosi atau transfer ke jabatan-jabatan yang lebih besar tanggung jawabnya atau kelokasi-lokasi yang lebih baik selama kehidupan kerja seseorang.
- Karir sebagai petunjuk pekerjaan yang membentuk suatu pola kemajuan yang sistematis dan jelas (membentuk satu jalur karir). Sebagai contoh, dalam profesi pemrosesan data, jalur karir umumnya dimulai dengan operator komputer dan kemudian meningkat menjadi pemrogram junior, pemrogram senior, analis dan pemrogram junior, analis dan pemrogram, analis sistem, analis senior, pemimpin proyek, manajer departemen sistem, dan wakil direktur bidang pelayanan informasi.
- Karir sebagai sejarah pekerjaan seseorang, atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja. Dalam konteks ini, semua orang dengan sejarah kerja mereka disebut mempunyai karir.

Menurut Andrew J. Durbin seperti dikutip Mangkunegara (2013:77) mendefinisikan pengembangan karir sebagai berikut :

Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka diperusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Menurut Hasibuan (2013:69) Pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Berdasarkan definisi di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan pengembangan karir adalah suatu tindakan seseorang pegawai (karyawan) untuk mencapai rencana karirnya, yang didukung dari berbagai pihak dalam perusahaan.

#### **Indikator Pengembangan Karir**

Menurut Hasibuan (2013:83), untuk mengukur pengembangan karir diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

- 1) Prestasi kerja karyawan  
Apabila prestasi kerja karyawan setelah mengikuti pengembangan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat maka metode pengembangan yang diterapkan cukup baik. Tetapi jika prestasi kerja tetap berarti metode pengembangan yang dilakukan kurang baik, jadi perlu diadakan perbaikan.
- 2) Kedisiplinan karyawan  
Jika kedisiplinan karyawan setelah mengikuti pengembangan semakin baik berarti metode pengembangan yang dilakukan baik. Tetapi apabila kedisiplinan tidak meningkat berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.
- 3) Absensi karyawan  
Apabila absensi karyawan setelah mengikuti pengembangan menurun maka metode pengembangan itu cukup baik. Sebaliknya jika absensi karyawan tetap berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.

#### 4) Tingkat kerja sama

Tingkat kerja sama karyawan harus semakin serasi, harmonis, dan baik setelah mereka mengikuti pengembangan, jika tidak ada perbaikan kerja sama maka metode pengembangan itu tidak baik.

#### 5) Prakarsa karyawan

Prakarsa karyawan harus meningkat setelah mengikuti pengembangan, jika tidak meningkat atau tetap berarti metode pengembangan itu kurang baik.

### **4. Pengertian Prestasi Kerja Karyawan**

Prestasi kerja ini pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien. Penilaian prestasi kerja juga memungkinkan para karyawan untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja mereka dan sejauh mana hasil kerja mereka dinilai oleh atasan. Prestasi kerja ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dalam memberikan umpan balik kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja mereka. Hal ini akan dapat memotivasi -

mereka untuk kemajuan mereka dimasa yang akan datang.

Berdasarkan uraian diatas, maka pelaksanaan prestasi didalam suatu organisasi sangatlah penting. Karena apa yang didapat dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan mengembangkan karyawan, sesuai dengan disiplin dari karyawan tersebut. Prestasi kerja mempunyai arti penting didalam pencapaian tujuan organisasi atau organisasi. Oleh karena itu pihak manajemen harus berusaha mendorong karyawannya untuk selalu bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai prestasi.

Prestasi kerja menurut Mangkunegara (2013:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian prestasi kerja menurut pendapat Suwatnodan Priansa,

(2013:196) adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

Berdasarkan definisi di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebaninya sesuai dengan tanggung jawabnya terhadap perusahaan.

#### a. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:67) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, yaitu:

##### 1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

##### 2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (*tujuan kerja*).

#### b. Indikator Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2013:152), untuk mengukur prestasi kerja diperlukan suatu indikator sebagai berikut:

a. Hasil kerja adalah tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

- b. Pengetahuan pekerjaan adalah tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas maupun kualitas dari hasil kerja.
- c. Inisiatif adalah tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- d. Kecekatan Mental adalah tingkat kemampuan, kecepatan dalam menerima intruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada
- e. Sikap adalah tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- f. Disiplin waktu dan absensi adalah tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

#### c. Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) menurut Handoko (2012:135) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Kegunaan-kegunaan Penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut :

##### 1. Perbaikan Prestasi Kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manager dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

##### 2. Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

##### 3. Keputusan-keputusan Penempatan

Promosi, transfer, demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4. Kebutuhan-kebutuhan Latihan dan Pengembangan  
Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan dan, Prestasi kerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
5. Perencanaan dan Pengembangan Karir  
Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.
6. Penyimpangan-penyimpangan Proses *Staffing*  
Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan dan kelemahan prosedur *Staffing* departemen personalia.
7. Ketidak-akuratan *Informasional*  
Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain informasi manajemen personalia.
8. Kesalahan-kesalahan Desain Pekerjaan  
Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan

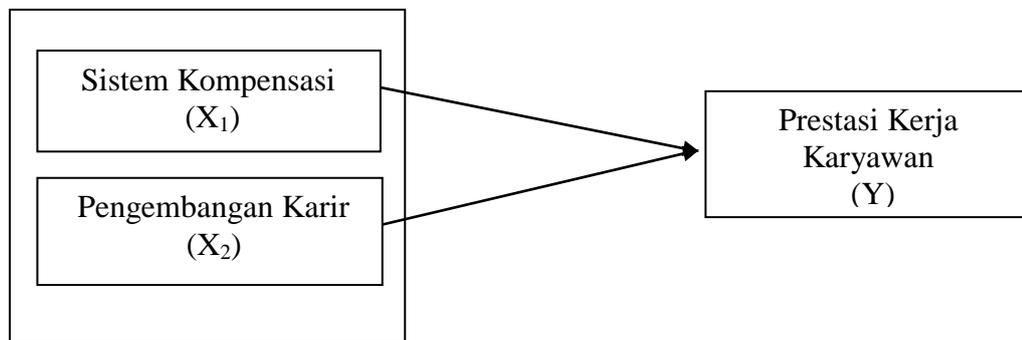
dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

9. Kesempatan Kerja yang Adil  
Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi
10. Tantangan-tantangan *Eksternal*  
Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah pribadi lainnya.

**B. Kerangka Kerja Teoritis**

Berdasarkan kajian dan teori yang ada, maka dapat disusun suatu kerangka kerja teoritis sebagai dasar penentu hipotesis. Maka berdasarkan hal tersebut sistem kompensasi ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) merupakan variabel bebas, sedangkan variabel terikatnya yaitu prestasikerja karyawan ( $Y$ ). Adapun skema kerangka kerja teoritis dalam penelitian ini adalah:

**Gambar 2.1.** Paradigma Penelitian



**C. Hipotesa**

Menurut Sulistyoyo (2011:18) hipotesis adalah jawaban sementara tentang rumusan masalah penelitian yang belum dibuktikan kebenarannya. Hipotesis dinyatakan dengan kalimat pernyataan dan bukan kalimat pertanyaan. Hipotesis dalam penelitian yang menggunakan sampel, hipotesisnya menggunakan kata

signifikan, signifikan mengandung arti bahwa hipotesis yang terbukti pada sampel dapat diberlakukan pada populasi.

Berdasarkan kerangka kerja teoritis diatas, maka hipotesa dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Diduga variabel sistem kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan ( $Y$ ).

- b. Diduga variabel pengembangan karir( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasikerja karyawan (Y).
- c. Diduga variabel sistem kompensasi( $X_1$ ) dan variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasikerja karyawan (Y).

**III. Metodologi Penelitian**

**A. Desain Penelitian**

Metodologi penelitian menurut Sugiyono (2013:3) merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Desain penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah deskriptif dan asosiatif, deskriptif yaitu metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau

menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang bar laku untuk umum atau generalisasi, sedangkan asosiatif yaitu suatu pernyataan yang menunjukkan dugaan terhadap ada tidaknya hubungan secara signifikan antara dua variabel atau lebih. Desain dilakukan oleh penulis dengan cara menjelaskan teori-teori yang bersumber dari buku-buku referensi yang sesuai dengan judul yang menjadi obyek dalam penelitian ini mengenai sistem kompensasi, pengembangan karir dan prestasi kerja karyawan.

**B. Variabel dan Indikator Penelitian**

Menurut Sugiyono (2013:63) Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

**Tabel 3.1.** Variabel Dan Sub Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator	Sub Indikator
Sistem Kompensasi( $X_1$ )	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Produktivitas</li> <li>b. Kemampuan Untuk Membayar</li> <li>c. Kesiediaan Untuk Membayar</li> <li>d. Suplai dan Permintaan Tenaga Kerja</li> <li>e. Serikat Pekerja</li> <li>f. Undang-undang dan Peraturan yang berlaku</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Kemampuan dalam melaksanakan tugas.</li> <li>➤ Hasil yang dapat dirasakan oleh kedua pihak.</li> <li>➤ Meningkatkan kualitas kerja.</li> <li>➤ Perusahaan mampu memberikan Kompensasi sesuai dengan kebijakan yang ada.</li> <li>➤ Pemberian Kompensasi selalu tepat waktu.</li> <li>➤ Perusahaan bersedia memberikan kompensasi sesuai dengan kebijakan yang ada.</li> <li>➤ Karyawan yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan akan diberikan kompensasi lebih rendah.</li> <li>➤ Karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan akan diberikan kompensasi lebih tinggi.</li> <li>➤ Berjuang untuk memperoleh kompensasi yang adil, layak, serta wajar.</li> <li>➤ Upah sesuai dengan peraturan yang berlaku..</li> <li>➤ Upah sesuai dengan undang-undang</li> </ul>

		tenaga kerja.
Pengembangan Karir (X <sub>2</sub> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Prestasi kerja karyawan</li> <li>b. Kedisiplinan karyawan</li> <li>c. Absensi karyawan</li> <li>d. Tingkat kerja sama</li> <li>e. Prakarsa karyawan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Memberikan kualitas maupun kuantitas yang.</li> <li>➤ Kedisiplinan semakin baik dan meningkat.</li> <li>➤ Absensi karyawan menurun.</li> <li>➤ Serasi, harmonis, dan baik</li> <li>➤ Dapat bekerja mandiri serta bisa mengembangkan kreativitasnya.</li> </ul>
Prestasi Kerja Karyawan (Y)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Hasil Kerja</li> <li>b. Pengetahuan Pekerjaan</li> <li>c. Inisiatif</li> <li>d. Kecekatan Mental</li> <li>e. Sikap</li> <li>f. Disiplin waktu dan absensi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Hasil yang dapat dirasakan oleh kedua pihak.</li> <li>➤ Mempunyai pengetahuan dalam pekerjaan.</li> <li>➤ Pintar dalam melaksanakan tugas dan menangani masalah.</li> <li>➤ Kemampuan &amp; kecepatan dalam menerima intruksi kerja</li> <li>➤ Semangat kerja dan sikap positif dalam melaksanakan tugas.</li> <li>➤ Tingkat ketepatan waktu dan kehadiran.</li> </ul>

**C. Pemilihan Populasi dan Sampel**

**1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2013:119) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Untuk penelitian ini, penulis mendapatkan data dari populasi sebanyak 92 orang yang bekerja di KG-1 pada PT. Kencana Gemilang.

**2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2013:120) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *simple random sampling*, dikatakan *simple* karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam

populasi itu. Sampel ini diambil dari KG-1 sebanyak 75 orang dari jumlah populasi sebanyak 92 orang. Adapun penentuan sampel tersebut dengan menggunakan rumus Solvin berikut ini :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana : n = jumlah sampel  
 N = jumlah populasi  
 e = perkiraan tingkat kesalahan

Perhitungan untuk penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{92}{1 + 92(0,05)^2}$$

$$n = \frac{92}{1 + 92(0,0025)}$$

$$n = \frac{92}{1 + 0,23}$$

$$n = \frac{92}{1,23} = 74,796$$

$$n = 75 \text{ orang}$$

maka sampel dalam penelitian ini dibulatkan adalah sebanyak 75orang.

#### D. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2012:137) pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa metode. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, karena sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer ini diperoleh melalui teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner (angket) yang berarti teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau

pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

#### E. Metode Analisa

Metode analisa data yang digunakan yaitu teknik uji validitas, uji reliabilitas, uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji korelasi, koefisien determinasi, uji regresi sederhana dan berganda, dan uji hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji F yang dilakukan dengan bantuan program Statistic Package for Social Science (SPSS) versi 18.

### IV. Analisa Dan Pembahasan

#### A. Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas $X_1$ (Sistem Kompensasi)

##### a. Uji Validitas $X_1$ (Sistem Kompensasi)

**Tabel 4.5.** Hasil Uji Validitas  $X_1$

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Skor_1	58,52	38,226	-,112	,850
Skor_2	58,41	35,759	,293	,833
Skor_3	58,40	35,730	,278	,833
Skor_4	58,64	34,828	,343	,830
Skor_5	58,47	33,577	,458	,824
Skor_6	58,33	35,090	,383	,829
Skor_7	58,49	33,740	,494	,823
skor_8	59,71	30,075	,644	,810
Skor_9	59,75	30,084	,632	,811
Skor_10	58,87	29,955	,645	,810
Skor_11	58,84	30,001	,629	,812
Skor_12	58,44	31,844	,536	,819
Skor_13	58,28	35,988	,258	,834
Skor_14	58,47	32,198	,553	,818
skor_15	58,52	32,226	,573	,817

**Sumber :** Data Primer yang diolah 2014

Berdasarkan hasil pengujian SPSS versi 18.0 dapat dilihat pada

*output Corrected Item Total-Total Correlation*, dan dari nilai korelasi r

hitung dibandingkan dengan r tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 uji dua sisi dengan  $n=75-2=73$ , maka diperoleh r tabel sebesar 0,230. Dari hasil analisis

bahwa item pernyataan No. 1 dinyatakan tidak valid, maka item tersebut akan dikeluarkan dan akan dilakukan pengujian ulang.

**b. Uji Validitas Ulang  $X_1$  (Sistem Kompensasi)**

**Tabel 4.6.** Hasil Uji Validitas Ulang  $X_1$

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Skor_2	54,07	36,333	,272	,851
Skor_3	54,05	36,348	,251	,852
Skor_4	54,29	35,345	,333	,849
Skor_5	54,12	33,864	,477	,841
Skor_6	53,99	35,473	,393	,846
Skor_7	54,15	34,100	,505	,840
skor_8	55,36	30,558	,636	,830
Skor_9	55,40	30,486	,633	,831
Skor_10	54,52	30,118	,671	,828
Skor_11	54,49	30,172	,654	,829
Skor_12	54,09	32,194	,545	,837
Skor_13	53,93	36,523	,243	,852
Skor_14	54,12	32,702	,544	,837
skor_15	54,17	32,551	,586	,835

**Sumber:** Data primer yang diolah 2014

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dinyatakan valid semua, karena  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,230).

**c. Uji Reliabilitas  $X_1$  (Sistem Kompensasi)**

**Tabel 4.7.** Hasil Uji Reliabilitas  $X_1$   
*Reliability Statistics*

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,850	14

**Sumber :** Data Primer yang diolah 2014

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada output nilai *Cronbachalpha* sebesar 0,850 dan dapat disimpulkan bahwa instrumentpenelitian tersebut dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach alpha* > 0,230.

## 2. Uji Validitas dan Reliabilitas X<sub>2</sub> (Pengembangan Karir)

### a. Uji Validitas X<sub>2</sub> (Pengembangan Karir)

**Tabel 4.8.** Hasil Uji Validitas X<sub>2</sub>

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Skor_1	59,05	26,159	,630	,838
Skor_2	59,01	26,175	,639	,838
Skor_3	58,93	28,766	,241	,859
Skor_4	59,11	25,421	,600	,839
Skor_5	59,21	25,954	,759	,832
Skor_6	59,21	26,089	,735	,834
Skor_7	59,04	28,147	,387	,851
Skor_8	59,11	29,826	,067	,869
Skor_9	59,52	25,577	,723	,833
Skor_10	59,31	25,810	,642	,837
Skor_11	58,91	28,248	,349	,853
Skor_12	58,85	28,289	,427	,849
Skor_13	58,91	28,275	,432	,849
Skor_14	59,68	26,815	,351	,858
Skor_15	59,19	27,451	,558	,843

**Sumber:** Data primer yang diolah 2014

Berdasarkan hasil pengujian SPSS versi 18.0 dapat dilihat pada output *Corrected item total-Total correlation*, dan dari nilai korelasi  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05 uji dua sisi dengan  $n=75-2=73$ , maka

diperoleh  $r_{tabel}$  sebesar 0,230. Dari hasil analisis bahwa item pernyataan No. 8 dinyatakan tidak valid, maka item tersebut akan dikeluarkan dan akan dilakukan pengujian ulang.

**Tabel 4.9.** Hasil Uji Validitas Ulang X<sub>2</sub>

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Skor_1	54,80	25,027	,664	,853
Skor_2	54,76	24,942	,691	,852
Skor_3	54,68	27,788	,241	,875
Skor_4	54,85	54,532	,597	,857
Skor_5	54,96	25,174	,733	,851
Skor_6	54,96	25,174	,733	,851
Skor_7	54,79	27,170	,389	,867
Skor_9	55,27	24,685	,720	,850
Skor_10	55,05	24,889	,642	,854
Skor_11	54,65	27,257	,353	,869
Skor_12	54,60	27,162	,460	,864
Skor_13	54,65	27,284	,438	,865
Skor_14	55,43	26,032	,332	,877
Skor_15	54,93	26,550	,549	,860

**Sumber :** Data primer yang diolah 2014

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dinyatakan valid semua, karena  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,230).

**b. Uji Reliabilitas X<sub>2</sub> (Pengembangan Karir)**

**Tabel 4.10.** Hasil Uji Reliabilitas X<sub>2</sub>  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,869	14

**Sumber :** Data Primer yang diolah 2014

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada output nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,869 dan dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian tersebut dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach alpha* > 0,230.

**3. Uji Validitas dan Reliabilitas Y (Prestasi Kerja Karyawan)**

**a. Uji Validitas**

**Tabel 4.11.** Hasil Uji Validitas Y  
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Skor_1	57,29	16,886	,506	,804
Skor_2	57,12	17,431	,354	,813
Skor_3	57,37	17,075	,316	,816
Skor_4	57,19	17,370	,380	,811
Skor_5	57,51	16,010	,490	,804
Skor_6	57,20	17,081	,354	,813
Skor_7	57,13	16,712	,567	,801
Skor_8	57,33	16,306	,595	,798
Skor_9	57,27	16,631	,643	,798
Skor_10	57,24	16,293	,486	,804
Skor_11	57,44	16,331	,585	,798
Skor_12	57,55	16,548	,332	,818
Skor_13	57,20	16,703	,376	,812
Skor_14	57,50	16,793	,390	,811
Skor_15	57,23	16,961	,333	,815

**Sumber :** Data primer diolah 2014

Berdasarkan hasil pengujian SPSS versi 18.0 dapat dilihat pada output *Corrected Item Total Correlation*, dan dari nilai korelasi  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05 uji dua sisi dengan  $n=75-2=73$ , maka hasil uji validitas tersebut dinyatakan valid semua, karena  $r_{hitung}$  lebih besardari  $r_{tabel}$  (0,230).

**b. Uji Reliabilitas**

**Tabel 4.12.** Hasil Uji Reliabilitas Y  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,818	15

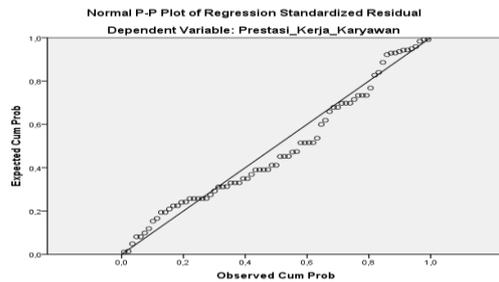
**Sumber :** Data Primer yang diolah 2014

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada output nilai *Cronbach alpha* sebesar 0,818 dan dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian tersebut dinyatakan reliabel.

**B. Uji Asumsi Klasik**

**1. Uji Normalitas**

**Tabel 4.13.** Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan hasil uji *Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual* dapat diartikan bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal dan itu menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

**2. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4.14.** Hasil Uji Multikolinearitas Coefficient<sup>a</sup>

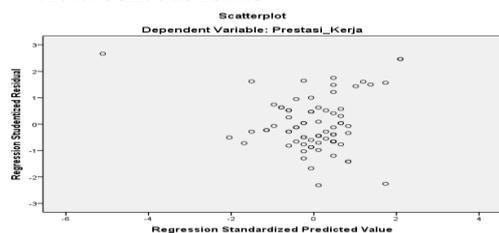
Model	T	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,457	,000		
Sistem_Kompensasi	1,109	,271	,593	1,687
Pengembangan_Karir	3,218	,002	,593	1,687

a. *Dependent Variable:* Prestasi\_Kerja\_Karyawan

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dari output, maka dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel Sistem Kompensasi ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_2$ ) adalah sebesar 1,687 dan dapat disimpulkan karena nilai VIF kurang dari 10, maka pada antar variabel bebas tidak terdapat multikolinearitas dalam model regresi.

**3. Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 4.15.** Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar grafik Scatterplot bahwa titik-titik

menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

**C. Analisa Korelasi, Hipotesis dan Regresi**

**Tabel 4.17.** Hasil Uji Korelasi Variabel  $X_1$  Terhadap Y

Correlations

		Sistem_Kompensasi	Prestasi_Kerja
Sistem_Kompensasi	Pearson Correlation	1	,412
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	75	75
Prestasi_Kerja	Pearson Correlation	,412	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	75	75

Berdasarkan hasil perhitungan yang terlihat dari output SPSS maka dapat diketahui jika nilai koefisien korelasi ( $r$ ) antara variabel Sistem Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap variabel Prestasi Kerja ( $Y$ ) sebesar 0,412 dan karena 0,412 berada diantara 0,400,599, berarti Sistem Kompensasi memiliki hubungan yang sedang terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

**Tabel 4.18.** Hasil Uji Korelasi Variabel  $X_2$  Terhadap Y

Correlations

		Pengembangan_Karir	Prestasi_Kerja
Pengembangan_Karir	Pearson Correlation	1	,512**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	75	75
Prestasi_Kerja	Pearson Correlation	,512**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	75	75

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat diketahui nilai koefisien korelasi ( $r$ ) antara variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ) dengan variabel Prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,512 dan karena berada diantara 0,40 – 0,599 maka berarti Pengembangan Karir memiliki hubungan

yang sedang terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

**Tabel 4.19.** Hasil Uji Korelasi X<sub>1</sub> Dan X<sub>2</sub> Terhadap Y

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,524 <sup>a</sup>	,274	,254	3,761	2,017

a. Predictors: (Constant), Pengembangan\_Karir, Sistem\_Kompensasi

b. Dependent Variable: Prestasi\_Kerja\_Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat diketahui nilai koefisien korelasi (r) antara variabel Sistem Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan variabel Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,524 dan karena berada diantara 0,40 – 0,599 berarti Sistem Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>) memiliki hubungan yang sedang terhadap Prestasi kerja karyawan.

**D. Uji Koefisien Determinasi**

**1. Koefisien Determinasi Variabel X<sub>1</sub> terhadap Y**

**Tabel 4.20.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel X<sub>1</sub> Terhadap Y

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,412 <sup>a</sup>	,170	,159	3,995	1,820

a. Predictors: (Constant), Sistem\_Kompensasi

b. Dependent Variable: Prestasi\_Kerja\_Karyawan

Berdasarkan tabel diatas nilai r didapat dari korelasi Sistem Kompensasi (X<sub>1</sub>) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,412, sedangkan r square sebesar 0,170 hasil dari pengkuadratan r, jadi dapat diartikan bahwa Sistem Kompensasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 17,01% dan 82,99% dipengaruhi oleh faktor lain.

**2. Koefisien Determinasi Variabel X<sub>2</sub> terhadap Y**

**Tabel 4.21.** Hasil Uji Determinasi Variabel X<sub>2</sub> Terhadap Y

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,512 <sup>a</sup>	,262	,252	3,767	2,012

a. Predictors: (Constant), Pengembangan\_Karir

b. Dependent Variable: Prestasi\_Kerja\_Karyawan

Berdasarkan tabel di atas nilai r didapat dari korelasi Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,512 sedangkan r square sebesar 0,262 hasil dari pengkuadratan r, jadi dapat diartikan bahwa pengembangan karir (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 26,21% dan 73,79% dipengaruhi oleh faktor lain.

**3. Koefisien Determinasi Variabel (X<sub>1</sub>) dan (X<sub>2</sub>) terhadap Y**

**Tabel 4.22.** Hasil Uji Koefisien Determinasi X<sub>1</sub> Dan X<sub>2</sub> Terhadap Y

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,524 <sup>a</sup>	,274	,254	3,761	2,017

a. Predictors: (Constant), Pengembangan\_Karir, Sistem\_Kompensasi

b. Dependent Variable: Prestasi\_Kerja\_Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, nilai r didapat dari korelasi antara Sistem Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,524, sedangkan r square 0,274 hasil dari pengkuadratan r, jadi dapat diartikan bahwa Sistem Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 27,44% dan 72,56% dipengaruhi oleh faktor lain.

**E. Uji Hipotesis**

**1. Uji Parsial (Uji t) Variabel X<sub>1</sub> terhadap Y**

**Tabel 4.23.** Hasil Uji T Variabel X<sub>1</sub> Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	43,021	4,773		9,013	,000
Sistem_Kompensasi	,292	,076	,412	3,868	,000

Dependent Variable: Prestasi\_Kerja\_Karyawan

Berdasarkan perhitungan uji t secara parsial antara Sistem Kompensasi (X<sub>1</sub>) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) maka didapat dari hasil t<sub>hitung</sub> sebesar 3,868 dan kemudian selanjutnya dibandingkan dengan t<sub>tabel</sub> dengan menentukan t<sub>tabel</sub> pada tingkat kesalahan 5% dan t<sub>tabel</sub> dapat diperoleh dengan cara dfl = n-2 (75-2 = 73) sehingga diperoleh t<sub>tabel</sub> = 1,99300, dengan demikian Ho ditolak karena t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> (3,868 > 1,99300) artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Sistem Kompensasi (X<sub>1</sub>) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y), hal ini ditunjukkan oleh nilai sig = 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak.

**2. Uji Parsial (Uji t) Variabel X<sub>2</sub> terhadap Y**

**Tabel 4.24.** Hasil Uji T Variabel X<sub>2</sub> Terhadap Y

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	35,954	5,016		7,167	,000
Pengembangan_Karir	,402	,079	,512	5,092	,000

Dependent Variable: Prestasi\_Kerja\_Karyawan

Berdasarkan perhitungan uji t secara parsial antara Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) maka didapat hasil t<sub>hitung</sub> sebesar 5,092 dan

kemudian selanjutnya dibandingkan dengan t<sub>tabel</sub> dengan menentukan t<sub>tabel</sub> pada tingkat kesalahan 5% dan t<sub>tabel</sub> dapat diperoleh dengan cara dfl = n-2 (75-2 = 73) sehingga diperoleh t<sub>tabel</sub> = 1,99300 dengan demikian Ho ditolak karena t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> (5,092 > 1,99300) artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y), hal ini ditunjukkan oleh nilai sig = 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak.

**3. Uji Simultan (Uji f) variabel (X<sub>1</sub>) dan (X<sub>2</sub>) terhadap Y**

**Tabel 4.25.** Hasil Uji F Variabel X<sub>1</sub> Dan X<sub>2</sub> Terhadap Y

ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	385,361	2	192,680	13,619	,000 <sup>a</sup>
Residual	1018,639	72	14,148		
Total	1404,000	74			

Kriteria pengujian :

Ho = Diterima jika F<sub>hitung</sub> < F<sub>tabel</sub> atau Sig > 0,05

Ho = Ditolak jika F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> atau Sig < 0,05

Berdasarkan hasil perhitungan uji f diatas, maka hasil f<sub>hitung</sub> sebesar 28,429 dan kemudian selanjutnya dibandingkan dengan f<sub>tabel</sub> yang diperoleh dengan menentukan f<sub>tabel</sub> n = 75, k = 3 variabel, dfl = k-1 (3-1 = 2) dan df2 = n-3 (75-3 = 73), maka didapat f<sub>tabel</sub> = 3,12. Hasil perhitungan f<sub>hitung</sub> jika dibandingkan dengan dengan f<sub>tabel</sub>, maka Ho ditolak karena F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> (13,619 > 3,12) dan ditunjukkan oleh nilai Sig = 0,000 < 0,05 Ho ditolak, hal itu juga yang berarti bahwa Sistem Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Pengembangan Karir (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

**F. Uji t**

**1. Uji Regresi Linear Sederhana variabel X<sub>1</sub> terhadap Y**

**Tabel 4.26.** Hasil Uji Linear Sederhana Variabel X<sub>1</sub> Terhadap Y

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	43,021	4,773		9,013	,000
Sistem_Kompensasi	,292	,076	,412	3,868	,000

Dependent Variable: Prestasi\_Kerja\_Karyawan

Berdasarkan persamaan di atas dapat disimpulkan bentuk persamaan sebagai berikut :

- a. Nilai koefisien konstanta adalah 43,021 berarti bahwa apabila SistemKompensasi nol, maka besarnya nilai PrestasiKerja Karyawan adalah sebesar 43,021.
- b. Nilai koefisien regresi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,292 yang berarti bahwa apabila nilai X<sub>1</sub> (SistemKompensasi) akan mengalami kenaikan 1% maka tingkat variabel Y (PrestasiKerja Karyawan) akan mengalami kenaikan sebesar 0,292 begitu pula sebaliknya apabila nilai X<sub>1</sub> (SistemKompensasi) mengalami penurunan 1% maka tingkat variabel Y (PrestasiKerja Karyawan) akan mengalami penurunan sebesar 0,292.

**2. Uji Regresi Linear Sederhana Variabel X<sub>2</sub> terhadap Y**

**Tabel 4.27.** Hasil Uji Linear Sederhana Variabel X<sub>2</sub> Terhadap Y

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	35,954	5,016		7,167	,000
Pengembangan_Karir	,402	,079	,512	5,092	,000

Dependent Variable: Prestasi\_Kerja\_Karyawan

Dari persamaan diatas, maka dapat disimpulkan bentuk persamaan sebagai berikut :

- a. Nilai koefisien konstanta adalah 35,954 berarti bahwa apabila PengembanganKarir nol, maka besarnya nilai Prestasi Kerja Karyawan adalah sebesar 35,954.
- b. Nilai koefisien regresi (X<sub>2</sub>) sebesar 0,402 yang berarti bahwa apabila nilai X<sub>2</sub> (PengembanganKarir) mengalami kenaikan 1% maka tingkat variabel Y (PrestasiKerja Karyawan) akan mengalami kenaikan sebesar 0,402, begitu pula sebaliknya apabila nilai X<sub>2</sub> (PengembanganKarir) mengalami penurunan 1% maka tingkat variabel Y (Prestasi Kerja Karyawan) akan mengalami penurunan sebesar 0,402.

**G. Uji F**

**Tabel 4.28.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda X<sub>1</sub> Dan X<sub>2</sub> Terhadap Y

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	34,098	5,281		6,457	,000
Sistem_Kompensasi	,102	,092	,145	1,109	,271
Pengembangan_Karir	,329	,102	,420	3,218	,002

a. Dependent Variable: Prestasi\_Kerja\_Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka dapat dibentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 34,098 + 0,102X_1 + 0,329X_2$$

Berdasarkan persamaan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa :

- a. Nilai konstanta sebesar 34,098 menunjukkan bahwa jika Sistem Kompensasi(X<sub>1</sub>) dan Pengembangan Karir(X<sub>2</sub>) bernilai nol maka nilai Prestasi Kerja Karyawan(Y) sebesar 34,098.
- b. Nilai koefisien regresi Sistem Kompensasi(X<sub>1</sub>) sebesar 0,102 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan

1% maka Prestasi Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,102%, saat Pengembangan Karir ( $X_2$ ) *Ceteris Paribus*.

- c. Nilai koefisien regresi Pengembangan Karir ( $X_2$ ) sebesar 0,329 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% maka Prestasi Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,329% saat Sistem Kompensasi ( $X_1$ ) *Ceteris Paribus*.

## V. Penutup

### A. Kesimpulan

Kesimpulan adalah ringkasan jawaban yang telah dibahas dalam penelitian ini mengenai hal-hal yang berhubungan dengan sistem kompensasi, pengembangan karir dan prestasi kerja karyawan pada PT. Kencana Gemilang. Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa :

- a. Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh sistem kompensasi ( $X_1$ ) terhadap prestasikerja karyawan (Y) di PT. Kencana Gemilang cukup signifikan dimana hasil yang telah dilakukan oleh penulis maka didapat nilai koefisien korelasi sebesar 0,412 hal itu menunjukkan bahwa tingkat korelasi memiliki pengaruh yang sedang karena ada dalam interval koefisien 0,40-0,599. Sistem kompensasi dapat mempengaruhi prestasikerja karyawan dengan pengertian konstanta sebesar 43,021 menunjukkan bila tidak ada peningkatan koefisien regresi sebesar 0,292 menunjukkan bahwa setiap peningkatan sistem kompensasi sebesar 1 maka akan meningkatkan prestasikerja karyawan sebesar 0,292. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,170 artinya variabel prestasikerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel sistem kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 17,01% dan 82,99% dipengaruhi oleh faktor lain dan hasil uji hipotesis menunjukkan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,868 > 1,99300$ ) berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak prestasi kerja

berarti ada pengaruh signifikan antara variabel sistem kompensasi dengan variabel prestasikerja karyawan.

- b. Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh pengembangan karir ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) di PT. Kencana Gemilang cukup signifikan dimana hasil yang telah dilakukan oleh penulis maka didapat nilai koefisien korelasi sebesar 0,512 hal itu menunjukkan bahwa tingkat korelasi memiliki pengaruh yang sedang karena ada dalam interval koefisien 0,40-0,599. Pelaksanaan pengembangan karir dapat mempengaruhi prestasikerja karyawan dengan pengertian konstanta sebesar 35,021 menunjukkan bila tidak ada peningkatan koefisien regresi sebesar 0,402 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pengembangan karir sebesar 1 maka akan meningkatkan prestasikerja karyawan sebesar 0,402. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,262 artinya variabel prestasikerja (Y) dipengaruhi oleh variabel pengembangan karir ( $X_2$ ) sebesar 26,21% dan 73,79% dipengaruhi oleh faktor lain dan hasil uji hipotesis menunjukkan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,092 > 1,99300$ ) berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak berarti ada pengaruh signifikan antara variabel pengembangan karir dengan variabel prestasikerja karyawan.
- c. Terdapat pengaruh sistem kompensasi ( $X_1$ ) dan pengembangan karir ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) di PT. Kencana Gemilang cukup signifikan dimana hasil yang telah dilakukan oleh penulis maka didapat nilai koefisien korelasi sebesar 0,524 hal itu menunjukkan bahwa tingkat korelasi memiliki pengaruh yang sedang karena ada dalam interval koefisien 0,40-0,599. Nilai konstanta sebesar 34,098 menunjukkan bila tidak ada peningkatan koefisien regresi sebesar 0,102 menunjukkan bahwa setiap peningkatan sistem kompensasi sebesar 1 maka akan meningkatkan prestasikerja karyawan sebesar 0,102 saat pengembangan

karir( $X_2$ ) *Ceteris Paribus* . Nilai koefisien determinasi sebesar 0,274 artinya variabel prestasikerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel sistem kompensasi( $X_1$ ) dan pengembangan karir( $X_2$ ) sebesar 27,44% dan 72,56% dipengaruhi oleh faktor lain dan hasil uji hipotesis menunjukkan jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $13,619 > 3,12$ ) berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak berarti ada pengaruh signifikan antara variabel sistem kompensasi( $X_1$ ) dan variabel pengembangan karir( $X_2$ ) terhadap variabel prestasikerja karyawan (Y).

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran bagi penelitian yang akan datang maupun kepada pihak PT. Kencana Gemilang untuk dapat tetap mempertahankan pelaksanaan kebijakan sistem kompensasi dan pengembangan karir dalam meningkatkan prestasikerja karyawan di perusahaan ini. Saran-saran yang diberikan penulis adalah sebagai berikut :

- a. Dengan diketahui bahwa sistem kompensasi mempunyai pengaruh yang sedang terhadap prestasi kerja karyawan, maka perusahaan harus dapat mempertahankan atau meningkatkan sehingga tujuan – tujuan perusahaan dan rencana masa depan tercapai.
- b. Pengembangan karir juga mempunyai pengaruh yang sedang terhadap prestasikerja karyawan, maka disarankan agar manager PT. Kencana Gemilang harus benar – benar melaksanakan pengembangan sumber daya manusia, agar karyawan dapat lebih bersemangat dalam bekerja untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Bagi karyawan yang berprestasi supaya diperhatikan, balas jasanya dinaikan dan dipromosikan dalam pekerjaannya, dan sebaiknya manajemen perusahaan PT. Kencana Gemilang memberi kesempatan kepada seluruh karyawannya untuk mengikuti pengembangan karir sesuai dengan keahlian dibidangnya agar mendapatkan karyawan yang trampil

dan paham dalam melaksanakan pekerjaannya.

- c. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk mengembangkan penelitian dengan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, karena prestasi kerja karyawan yang didapat oleh karyawan berpengaruh baik bagi perusahaan.

## Daftar Pustaka

- Handoko, Hani. (2012). Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Suwatno & Priansa, Donni Juni. (2013). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta, cv
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kombinasi (*Mixed Methode*). Bandung : Alfabeta, cv
- (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta, cv
- (2013). Statistika Untuk Penelitian. Bandung : Alfabeta, cv
- Sulistyo, Joko. (2011). 6 hari jago SPSS 17. Yogyakarta : Cakrawala
- Sunyoto, Danang. (2011). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta : PT. Buku seru
- Sutrisno, Edy. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prenada Media Group
- Umar, Husein. (2011). Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Arikunto, Suharsimi. (2010). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta