

SKRIPSI

PENGARUH KOMPETENSI, PENGEMBANGAN KARIR DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
MILLENIUM PHARMACON INTERNATIONAL TBK SURABAYA



Oleh :

ANISA NIKMATUS SHOLIAH
NBI : 1211700118

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2022

**PENGARUH KOMPETENSI, PENGEMBANGAN KARIR DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
MILLENIUM PHARMACON INTERNATIONAL TBK SURABAYA**



Oleh :

ANISA NIKMATUS SHOLIHAH

NBI : 1211700118

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2022**

**PENGARUH KOMPETENSI, PENGEMBANGAN KARIR DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
MILLENIUM PHARMACON INTERNATIONAL TBK SURABAYA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Guna
Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh :

ANISA NIKMATUS SHOLIHAH

NBI : 1211700118

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2022**

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

Nama Lengkap : Anisa Nikmatus Sholihah
NBI : 1211700118
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir
dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan
PT Millenium Pharmacon International Tbk
Surabaya

Surabaya, 17 Desember 2021

Mengetahui/Menyetujui
Pembimbing,



Dr. I Dewa Ketut Raka Ardiana, MM

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Dipertahankan di depan sidang Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dan dinyatakan diterima untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada tanggal 30 Desember 2021.

TIM PENGUJI :

TANDA TANGAN :

1. Dr. Dra Ida Aja Brahma Ratih, MBA., MM.

- Ketua

2. Dr. I Dewa Ketut Raka Ardiana, MM.

- Anggota

3. Drs. Ec. Mohammad Suyanto, MM.

- Anggota



Mengesahkan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya



Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA.

SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

- | | |
|-----------------------|---------------------------------|
| 1. Nama Lengkap (KTP) | : Anisa Nikmatu Sholihah |
| 2. NBI | : 1211700118 |
| 3. Fakultas | : Ekonomi dan Bisnis |
| 4. Program Studi | : Manajemen |
| 5. NIK (KTP) | : 3578086512970001 |
| 6. Alamat Rumah (KTP) | : Jl. Pucangan 3 no 40 Surabaya |

Dengan ini menyatakan skripsi yang berjudul "PENGARUH KOMPETENSI, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MILLENIUM PHARMACON INTERNATIONAL TBK SURABAYA". Adalah benar-benar hasil rancangan, tulisan dan pemikiran saya sendiri, dan bukan merupakan hasil plagiat atau menyalin atau menyadur dari karya tulis ilmiah orang lain baik berupa Artikel, Skripsi, Tesis maupun Disertasi.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, jika dikemudian hari ternyata terbukti bahwa skripsi yang saya tulis adalah hasil plagiat maka saya bersedia menerima sanksi apapun atas perbuatan saya dan bertanggung jawab secara mandiri tanpa ada sangkut pautnya dengan Dosen Pembimbing dan Kelembagaan Fak. Ekonomi dan Bisnis Untag Surabaya.

Surabaya, 4 Januari 2022



(ANISA NIKMATUS)



UNIVERSITAS
17 AGUSTUS 1945
SURABAYA

BADAN PERPUSTAKAAN

Jl. Semolowaru 45 Surabaya
Tlp. 031 593 1800 (ex.311)
Email: perpus@untag-sby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Anisa Nikmatus Sholihah
NBI : 1211700118
Fakultas : Ekonomi dan bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenis Karya : Skripsi

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)**, atas karya saya yang berjudul:

"Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Millenium Pharmacon International Tbk Surabaya"

Dengan **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)**, Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, mempublikasikan karya ilmiah saya selama tetap tercantum nama saya sebagai penulis.

Dibuat di : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Pada Tanggal : 4 Januari 2022

Yang Menyatakan,


CE852AJX759214393
(Anisa Nikmatus Sholihah)

KATA PENGANTAR

Puji Syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya diberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan Program Sarjana Ekonomi dan menyelesaikan skripsi ini dengan penuh kebanggaan. Saya mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan membimbing saya dalam menempuh pendidikan dan menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya saya tujukan kepada :

1. Dr. I Dewa Ketut Raka Ardiana, MM selaku Pembimbing yang telah banyak memberikan pengarahan, bimbingan, dan tambahan ilmu serta wawasannya. Saya sangat berterima kasih atas waktu yang telah diberikan untuk membimbing, mengoreksi, serta memberikan saran dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan skripsi ini.
2. Prof. Dr. Mulyanto Nugroho, MM., CMA., CPAI. Selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menuntut ilmu dan menyelesaikan pendidikan Program Sarjana Ekonomi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
3. Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, atas kesempatan dan fasilitas serta bimbingan yang telah diberikan kepada saya selama menempuh proses perkuliahan pada pendidikan Program Sarjana Ekonomi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
4. Dra. Ec. Ulfi Pristiana, M.Si. selaku Kepala Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk boleh melaksanakan penelitian. Terima kasih juga saya ucapkan karena telah banyak membantu kelancaran proses perkuliahan saya.
5. Seluruh Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan pengetahuan yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan.
6. Seluruh Staff dan Karyawan Tata Usaha di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah banyak mendukung dan membantu saya dari awal perkuliahan hingga ujian skripsi ini.
7. Bapak Olden Geraldus Talinaung selaku Manajer PT Millenium Pharmacon International Surabaya, yang telah membantu memberikan kesempatan dan kerja samanya kepada penulis untuk melakukan penelitian.

8. Bapak Eko Basuki dan Ibu Siti Khosiah, selaku kedua orang tua saya yang telah memberikan motivasi, doa serta dukungan finansial sehingga penulisan skripsi ini berjalan dengan baik dan lancar.
9. Seluruh sahabat saya, Nailul Istifadah, Shaylatul Irfany, Rohmatul Lailiyah, Suci Fiqiah, Agustin nanda yang telah membantu, memberi dukungan do'a dan menjadi penyemangat saya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh sebab itu penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritikan yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan penelitian peneliti selanjutnya.

Surabaya, 15 Desember 2021

(Anisa Nikmatus Sholihah)

ABSTRAK

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh kompetensi, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Millenium Pharmacon International Tbk Surabaya. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik sampling menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan secara langsung menggunakan kuesioner dengan 52 responden karyawan PT Millenium Pharmacon International Tbk Surabaya. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 26. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian yang diperoleh dalam uji t menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, variabel pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,260 > 0,05$, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel kompetensi, pengembangan karir dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Kompetensi, Pengembangan Karir, Kompensasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study discusses the effect of competence, career development, and compensation on employee performance at PT Millennium Pharmacon International Tbk Surabaya. This research method uses quantitative methods. The sampling technique uses a saturated sample. Data collection was carried out directly using a questionnaire with 52 respondents from employees of PT Millennium Pharmacon International Tbk Surabaya. The analytical tool in this study uses the SPSS 26 program. The analytical methods used in this research are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis. Hypothesis testing using t test, F test, and coefficient of determination.

The result obtained in the t-test indicates that the competence variable has a significant effect on employee performance with a significance value of $0,000 < 0,05$, career development variables have an insignificant effect on employee performance with a significance value of $0,260 > 0,05$, compensation has a significant effect on performance employees with a significance value of $0,029 < 0,05$. The result of the F test shows that the variables of competence, career development and compensation simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Competence, Career Development, Compensation, Employee Performance*

RINGKASAN

PT Millenium Pharmacon International Tbk adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak pada bidang distribusi produk farmasi, suplemen makanan, dan alat kesehatan dengan cakupan seluruh wilayah Indonesia. Perusahaan tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI) dan perusahaan menggandeng investor strategis dari Malaysia yaitu Pharmaniaga Berhad (Bhd). PT Millenium Pharmacon International Tbk mendistribusikan produk prinsipal dalam negeri dan luar negeri. Produk ini didistribusikan ke berbagai saluran distribusi seperti toko obat, apotek, rumah sakit, supermarket dan toko ritel.

Potensi setiap sumber daya manusia dalam perusahaan harus dimanfaatkan sebaik-baiknya agar menghasilkan output yang optimal. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya, dengan harapan agar menghasilkan pekerjaan yang berkualitas baik secara efektif dan efisien. Untuk itu, karyawan harus berperan aktif di sebuah perusahaan dalam menetapkan rencana, proses, sistem serta tujuan yang ingin dicapai.

Karyawan merupakan bagian terpenting di perusahaan. Kualitas karyawan yang terbaik dari tenaga marketing yaitu karyawan yang berkompeten sesuai dengan bidangnya. Dengan adanya karyawan yang berkompeten, maka karyawan mampu mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Namun ada beberapa fenomena yang terjadi bahwa pengembangan karir yang diberikan perusahaan melalui program promosi jabatan kurang mendapat perhatian, sehingga masih rendah keinginan beberapa karyawan untuk mengembangkan karirnya. Dan beberapa fenomena yang terjadi lainnya yaitu beberapa karyawan merasa kurang puas dengan pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai sesuai dengan rumusan masalah diatas adalah untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Millenium Pharmacon International Surabaya. Jenis penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 52 karyawan. Metode pengumpulan data yaitu menggunakan kuesioner. Secara keseluruhan, indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sedangkan uji asumsi klasik yang digunakan antara lain: Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas. Teknik pengujian hipotesis menggunakan Uji T, Uji F dan analisis koefisien determinasi (R^2).

Hasil yang diperoleh dari analisis regresi linier berganda adalah $Y = 6,214 + 0,941 X_1 - 0,097 X_2 + 0,206 X_3 + e$. Pada hasil uji F menunjukkan nilai

signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa variabel Kompetensi, Pengembangan Karir dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Variabel Pengembangan Karir (X2) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil nilai signifikansi sebesar $0,260 > 0,05$. Variabel Kompensasi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari hasil nilai signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$.

SUMMARY

PT Millennium Pharmacon International Tbk is a private company engaged in the distribution of pharmaceutical products, food supplements, and medical devices with coverage throughout Indonesia. The company is listed on the Indonesia Stock Exchange (IDX) and the company cooperates with a strategic investor from Malaysia, namely Pharmaniaga Berhad (Bhd). PT Millennium Pharmacon International Tbk distributes principal products domestically and abroad. These products are distributed to various distribution channels such as drug stores, pharmacies, hospitals, supermarkets and retail stores.

The potential of every human resource in the company must be utilized as well as possible in order to produce optimal output. Every company always strives to improve the performance of its employees, with the hope of producing good quality work effectively and efficiently. For this reason, employees must play an active role in a company in setting plans, processes, systems and goals to be achieved.

Employees are the most important part of the company. The best quality employees from marketing personnel are competent employees according to their fields. With competent employees, employees are able to achieve the targets given by the company. However, there are several phenomena that occur that the career development provided by the company through the promotion program has received less attention, so that the desire of some employees to develop their careers is still low. And several other phenomena that occur, namely some employees feel dissatisfied with the compensation provided by the company.

The research objectives to be achieved in accordance with the formulation of the problem above are to determine the effect of Competence, Career Development and Compensation for Employee Performance of PT Millennium Pharmacon International Surabaya. This type of research using quantitative methods. This study took a sample of 52 employees. The method of data collection is using a questionnaire. Overall, the indicators used in this study are valid and reliable. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. While the classical assumption tests used include: Normality Test, Multicollinearity Test and Heteroscedasticity Test. The hypothesis testing technique uses the T test, F test and analysis of the coefficient of determination (R²).

The results obtained from multiple linear regression analysis are $Y = 6.214 + 0.941 X_1 - 0.097 X_2 + 0.206 X_3 + e$. The F test results show a significance value of $0.000 < 0.05$. This proves that the variables of Competence, Career Development and Compensation simultaneously affect employee performance. However, the t test

results show that the Competence variable (X1) partially has a significant effect on employee performance, this can be seen from the results of the significance value of $0.000 < 0.05$. Career Development Variable (X2) partially has no significant effect on employee performance, this can be seen from the results of the significance value of $0.260 > 0.05$. Compensation variable (X3) partially has a significant effect on employee performance, this can be seen from the results of the significance value of $0.029 < 0.05$.

DAFTAR ISI

COVER LUAR	i
COVER DALAM	ii
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	iii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI	iv
SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT	v
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
RINGKASAN	xi
SUMMARY	xiii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II KAJIAN PUSTAKA	5
2.1 Landasan Teori.....	5
2.1.1 Sumber Daya Manusia	5
2.1.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	5
2.1.2 Kompetensi	6
2.1.2.1 Pengertian Kompetensi	6
2.1.2.2 Jenis-jenis Kompetensi	6
2.1.2.3 Manfaat Kompetensi.....	7
2.1.2.4 Dimensi Kompetensi.....	7
2.1.2.5 Indikator Kompetensi.....	8
2.1.3 Pengembangan Karir.....	8
2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karir.....	8
2.1.3.2 Manfaat Pengembangan Karir	9
2.1.3.3 Bentuk Pengembangan Karir	9
2.1.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	10
2.1.3.5 Indikator Pengembangan Karir	11

2.1.4	Kompensasi.....	11
2.1.4.1	Pengertian Kompensasi.....	11
2.1.4.2	Jenis-jenis Kompensasi.....	12
2.1.4.3	Asas-asas Kompensasi.....	13
2.1.4.4	Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	13
2.1.4.5	Indikator Kompensasi	14
2.1.5	Kinerja Karyawan	15
2.1.5.1	Pengertian Kinerja Karyawan	15
2.1.5.2	Karakteristik Kinerja Karyawan	15
2.1.5.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	16
2.1.5.4	Tujuan Penilaian Kinerja	16
2.1.5.5	Indikator Kinerja.....	17
2.2	Penelitian Terdahulu	17
2.3	Hubungan Antar Variabel Penelitian	21
2.3.1	Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	21
2.3.2	Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.....	22
2.3.3	Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	22
2.3.4	Hubungan Kompetensi, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	23
2.4	Kerangka Konseptual	23
2.5	Hipotesis.....	24
BAB III	METODE PENELITIAN	25
3.1	Desain Penelitian.....	25
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	25
3.2.1	Lokasi Penelitian.....	25
3.2.2	Waktu Penelitian.....	25
3.3	Jenis dan Sumber Data	25
3.3.1	Jenis Data	25
3.3.2	Sumber Data.....	25
3.4	Populasi dan Sampel Penelitian	26
3.4.1	Populasi.....	26
3.4.2	Sampel.....	26
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.6	Definisi Variabel	26
3.6.1	Definisi Variabel.....	26
3.6.2	Definisi Operasional	27
3.7	Proses Pengolahan Data	30
3.8	Metode Analisis Data.....	30

3.8.1 Uji Validitas	31
3.8.2 Uji Reliabilitas	31
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	31
3.8.4 Analisis Linier Berganda	32
3.9 Teknik Pengujian Hipotesis dan Analisis Data	33
3.9.1 Uji t (Parsial).....	33
3.9.2 Uji F (Simultan)	33
3.9.3 Koefisien Determinasi(R^2).....	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	35
4.1.1 Profil Perusahaan	35
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	35
4.1.3 Nilai Perusahaan	35
4.1.4 Struktur Organisasi	36
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian	38
4.2.1 Deskripsi Responden.....	38
4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden	38
4.2.1.2 Usia Responden	39
4.2.1.3 Pendidikan Akhir Responden	39
4.2.1.4 Lama Bekerja.....	39
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	40
4.2.2.1 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi (X1)	41
4.2.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan Karir (X2).....	41
4.2.2.3 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X3).....	42
4.2.2.4 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan(Y)	42
4.3 Hasil Uji Instrumen	43
4.3.1 Uji Validitas	43
4.3.2 Uji Reliabilitas	45
4.4 Analisis Data	45
4.4.1 Uji Asumsi Klasik.....	45
4.4.1.1 Uji Normalitas.....	45
4.4.1.2 Uji Multikolinearitas.....	46
4.4.1.3 Uji Heteroskedastisitas.....	47
4.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda	48
4.5 Teknik Pengujian Hipotesis	49
4.5.1 Uji t (Parsial).....	49
4.5.2 Uji F (Simultan)	50
4.5.3 Koefisien Determinasi.....	51

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian	51
4.6.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.....	52
4.6.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	52
4.6.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	53
4.6.4 Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	54
4.7 Implikasi Penelitian.....	54
4.8 Keterbatasan Penelitian	55
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	57
5.1 Simpulan	57
5.2 Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	36
Gambar 4.2 <i>Grafik Normal Probability Plots</i>	46
Gambar 4.3 ScatterPlot	47

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Pernyataan Skor	30
Tabel 3.2 Tingkat Reliabilitas	31
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	38
Tabel 4.2 Usia Responden.....	39
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden	39
Tabel 4.4 Lama Bekerja	40
Tabel 4.5 Interval Kelas	40
Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi (X1).....	41
Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Pengembangan Karir (X2).....	41
Tabel 4.8 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X3)	42
Tabel 4.9 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)	43
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas.....	44
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	45
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	46
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	47
Tabel 4.14 Hasil Uji Analisis Linier Berganda	48
Tabel 4.15 Hasil Uji t	49
Tabel 4.16 Hasil Uji F	50
Tabel 4.17 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	63
Lampiran 2 Data Tabulasi	68
Lampiran 3 Uji Validitas.....	76
Lampiran 4 Uji Reliabilitas.....	82
Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik.....	83
Lampiran 6 Multikolinearitas.....	84
Lampiran 7 Heteroskedastisitas	84
Lampiran 8 Uji Analisis Linier Berganda	85
Lampiran 9 Uji t.....	85
Lampiran 10 Uji F.....	85
Lampiran 11 Koefisien Determinasi (R ²).....	86
Lampiran 12 Kartu Bimbingan	87
Lampiran 13 Surat Keterangan Penelitian.....	88
Lampiran 14 Hasil Turnitin.....	89