

**PENINGKATAN PRESTASI KERJA MELALUI PENGEMBANGAN  
KARIR DAN PEMBERIAN KOMPENSASI KARYAWAN PADA  
PT. PUPUK SRIWIDJAJA (PUSRI) KANTOR CABANG LAMPUNG**

**Skripsi**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar

Sarjana Ekonomi

Pada

Jurusan Manajemen

Oleh :

**DEWI JUWITA SARI**

**NPM: 1312110228**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA  
BANDAR LAMPUNG  
2018**



## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa penelitian (skripsi) yang saya ajukan ini adalah hasil karya ilmiah saya sendiri, tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana disuatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung 01 Oktober 2018



**Dewi Juwita Sari**

NPM: 1312110228

## HALAMAN PERSETUJUAN

**JUDUL** : Peningkatan Prestasi Kerja Melalui Pengembangan Karir Dan Pemberian Kompensasi Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja (Pusri) Kantor Cabang Lampung.

**Nama** : **DEWI JUWITA SARI**

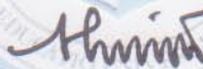
**NPM** : **1312110228**

**Jurusan** : **MANAJEMEN**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada jurusan Manajemen IIB Darmajaya.

Bandar Lampung, 10 September 2018.

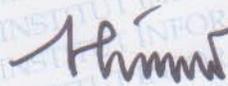
Disetujui Oleh :  
Dosen Pembimbing



Aswin, S.E., M.M

**NIK.10190605**

Mengetahui,  
Ketua Jurusan



Aswin, S.E., M.M

**NIK 10190605**

## HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 01 Oktober 2018, Ruang B 2.6, telah diselenggarakannya sidang hasil penelitian (skripsi) dengan judul: "PENINGKATAN PRESTASI KERJA MELALUI PENGEMBANGAN KARIR DAN PEMBERIAN KOMPENSASI KARYAWAN PADA PT. PUPUK SRIWIDJAJA (PUSRI) KANTOR CABANG LAMPUNG". Sebagai persyaratan akademik guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, bagi mahasiswa;

Nama Mahasiswa : **DEWI JUWITA SARI**

NPM : **1312110228**

Program Studi : **MANAJEMEN**

Dan telah dinyatakan LULUS oleh dewan penguji yang terdiri dari :

**Mengesahkan**

Nama

Status

Tanda Tangan

1. **Dr. Anuar Sanusi, S.E., M.Si** Penguji I

2. **Betty Magdalena, S.Pd., M.M** Penguji II

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis IBI Darmajaya



**Dr. Anuar Sanusi, S.E., M.Si**

**NIK. 30010203**

## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis bernama Dewi Juwita Sari, dilahirkan di Bandar Lampung, pada tanggal 23 Agustus 1995. Penulis merupakan anak tunggal yang merupakan buah kasih pernikahan antara Bapak Tri Susanto dan Ibu Nining Susanti

Pendidikan formal yang pernah ditempuh oleh penulis antara lain :

1. Pada tahun 2001-2007 menyelesaikan Sekolah Dasar di SD Negeri 6 Pringsewu
2. Pada tahun 2007-2010 menyelesaikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 4 Pringsewu
3. Pada tahun 2010-2013 menyelesaikan Sekolah Menengah Atas di SMAN Muhammadiyah 1 Pringsewu
4. Pada tahun 2013 penulis terdaftar sebagai mahasiswa aktif pada IBI Darmajaya Bandar Lampung Pada Program Studi Manajemen (PKPM) di kecamatan BANDAR SURABAYA desa Cabang Kabupaten Lampung Tengah sebagai syarat penulisan Pengabdian Kerja Praktek Masyarakat (PKPM) dan syarat mengambil skripsi sebagai salah satu syarat mencapai gelar sarjana ekonomi pada Jurusan Manajemen di Perguruan Tinggi IIB Darmajaya Bandar Lampung.

Bandar Lampung 01 Oktober 2018

**DEWI JUWITA SARI**

NPM. 1312110228

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji bagi ALLAH SWT yang telah memberikan limpah dan rahmat serta hidayahnya kepada hamba-Nya serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW.

Kupersembahkan kepada...

- Ayahku Tri Susanto, Ibuku Nining Susanti, Kakaku Rian Kurniawan yang telah mendidik, mendukung, dan memberi motivasi kepada saya dengan penuh kesabaran dan kebijaksanaan, sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Trimakasih atas kasih sayang yang kalian berikan selama ini.
- Sahabat-Sahabatku Dita Fitrilian, Eliza Nursiva, Fenny Maharani, Rahmad Lazuardi, Siti Wulandari, Maruli, I Komang Mana Ore, M. Teguh Amri yang selalu memberikan semangat dan dukungan ketika berada pada titik jenuh. Trimakasih atas dukungan yang kalian berikan. Dengan perjuangan dan kebersamaan kita pasti bisa.
- Keluarga Besar Hima Manajemen terimakasih atas semua dukungannya.
- Teman-teman PKPM terimakasih atas semua dukungannya.
- Almamaterku Tercinta IIB Darmajaya

## **MOTTO**

Kesuksesan tidak akan bertahan jika di capai dengan jalan pintas.

**(DEWI JUWITA SARI)**

Kegagalan adalah kesempatan untuk memulai kembali,berjuanglah untuk meraih kemenangan.

**(DEWI JUWITA SARI)**

## ABSTRAK

### **“PENINGKATAN PRESTASI KERJA MELALUI PENGEMBANGAN KARIR DAN PEMBERIAN KOMPENSASI KARYAWAN PADA PT. PUPUK SRIWIDJAJA (PUSRI) KANTOR CABANG LAMPUNG”**

Oleh:

**DEWI JUWITA SARI**

**1312110228**

PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung, merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yang bergerak dibidang memproduksi jenis produk pupuk antara lain; Urea, Superphos, ZA, NPK Phonska, NPK Pelangi. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *Secara Parsial* dan *Secara Simultan* Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Kantor Cabang Lampung. Jenis penelitian ini kuantitatif dengan menggunakan metode *Asosiatif* untuk mencari hubungan sebab akibat antara satu *variabel independen* dengan *variabel dependen*. Metode pengambilan sampel menggunakan *Non Probability Sampling* dan penentuan sampel menggunakan rumus *Slovin*, dengan jumlah sampel sebanyak 58 karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis *Regresi Linier Berganda* dan pengujian hipotesis menggunakan perhitungan statistika Uji t dan Uji F. Dari hasil yang diperoleh nilai *Koefisien Determinan R<sup>2</sup>* menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja karyawan, sebesar 63%, dan sisanya sebesar 37 % dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti *Secara Parsial* menunjukkan bahwa H1: Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja karyawan dan H2: Kompensasi terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Kantor Cabang Lampung. Sedangkan hasil penelitian *Secara Simultan* menunjukkan bahwa H3: Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Kantor Cabang Lampung.

Kata Kunci: *Prestasi Kerja, Pengembangan Karir, Kompensasi.*

## ABSTRACT

*Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Ltd., Lampung is the State-Owned Enterprise engaged in fertilizer production such as Urea, Superphos, ZA, NPK Phonska, and NPK Pelangi. The objectives of this research were finding out the partial and simultaneous effect of the career development and the compensation on the employee performance Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Ltd., Lampung. The type of this research was the quantitative research. The method of this research was the associative method (the method used to find a causal relationship between the independent variable and the dependent variable). The sampling technique used in this research was the non-probability sampling with Slovin formula. A number of samples used in this research were 58 employees. The data analysis technique used in this research was the multiple linear regression. The hypothesis tests used in this research were the statistical calculations, t test, and F test. The result of this coefficient determinant  $R^2$  showed that the effect of the career development and the compensation on employee performance was 63% and the rest (37%) was affected by the other variables. The result of this partial calculation showed that H1: the career development and the compensation on the employee performance and H2: the compensation on the employee performance. The result of simultaneous calculation showed that H3: the career development and the compensation on the employee performance.*

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

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan karunia dan pelindung-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ Peningkatan Prestasi Kerja Melalui Pengembangan Karir dan Pemberian Kompensasi Karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) kantor cabang Lampung”.

Penulisan Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada program S1 Manajemen Fakultas bisnis dan Ekonomi Jurusan Manajemen di perguruan tinggi IBI Darmajaya Bandar Lampung.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan Skripsi ini dari bantuan berbagai pihak. Karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah YA, MBA, Msc, selaku Rektor Institut Informatik dan Bisnis IIB DARMAJAYA.
2. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, ST.,MT, selaku Wakil Rektor Bidang Akademik IIB DARMAJAYA.
3. Bapak Ronny Nazar, SE,M.M, selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum dan Keuangan IIB DARMAJAYA Bandar Lampung
4. Bidang kerjasama pemasaran dan pengembangan Prof. H. Julkarnain Lubis., M. Sc., Ph. D Selaku wakil Rektor 4 IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
5. Bapak Muprihan Thaib, S.sos, selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Sumber Daya IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
6. Bapak Dr. Anuar Sanusi, S.E, M.Si Selaku Dekan IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
7. Ibu Aswin, S.E, M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen IIB DARMAJAYA dan Ibu Aswin, S.E, M.M selaku dosen pembimbing skripsi.
8. Para dosen dan staf Jurusan Manajemen IIB DAMAJAYA.
9. Almamater tercinta IIB Darmajaya

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan dan penyusunan skripsi banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis menerima saran dan kritik yang bermanfaat membangun dari semua pihak.

Bandar Lampung, 01 Oktober 2018

Hormat Saya,

**Dewi Juwita Sari**

NPM. 1312110228

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.3 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Ruang Lingkup Penelitian .....	9
1.4 Tujuan Penelitian.....	10
1.5 Manfaat Penelitian.....	10
1.6 Sistematika Penulisan .....	11
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>12</b>
2.1 Pengembangan Karir .....	12
2.1.1 Pengertian Pengembangan Karir .....	12
2.1.2 Urgensi Pengembangan Karir.....	14
2.1.3 Langkah-Langkah Pengembangan Karir .....	16
2.1.4 Diterminan Pengembangan Karir .....	17
2.1.5 Tujuan Pengembangan Karir .....	19

2.1.5	Manfaat Pengembangan Karir .....	20
2.1.5	Tahap-Tahap Pengembangan Karir .....	21
2.1.6	Indikator Pengembangan Karir.....	22
2.2	Kompensasi .....	23
2.2.1	Pengertian Kompensasi .....	23
2.2.2	Pengelompokan Kompensasi.....	25
2.2.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi .....	27
2.2.4	Tujuan Kompensasi .....	30
2.2.5	Indikator Kompensasi.....	32
2.3	Prestasi Kerja.....	33
2.3.1	Pengertian Prestasi Kerja.....	33
2.3.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	34
2.3.3	Penilaian Prestasi Kerja .....	36
2.3.4	Tujuan Prestasi Kerja.....	38
2.3.5	Indikator Prestasi Kerja .....	38
2.5	Penelitian Terdahlu.....	39
2.6	Kerangka Pikir.....	41
2.7	Hipotesis .....	41
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
3.1	Jenis Penelitian .....	45
3.2	Sumber Data .....	45
3.2.1	Data Primer .....	45
3.2.2	Data Sekunder.....	46
3.3	Metode Pengumpulan Data .....	46
3.3.1	Penelitian Kepustakaan (Lybrary Research) .....	46
3.3.2	Penelitian Lapangan (Field Research) .....	46
3.4	Populasi dan Sampel.....	47
3.4.1	Populasi .....	47
3.4.2	Sampel .....	48
3.5	Variable Penelitian .....	49

3.6	Definisi Operasional Variabel .....	50
3.7	Uji persyaratan instrumen.....	51
3.7.1	Uji Validitas.....	51
3.7.2	Uji Reliabilitas .....	52
3.8	Uji Persyaratan Analisis Data.....	53
3.8.1	Uji Normalitas .....	53
3.8.2	Uji Linieritas .....	54
3.8.3	Uji Multikolinieritas .....	55
3.9	Metode Analisis Data .....	55
3.9.1	Regresi Linier Berganda .....	56
3.10	Pengujian Hipotesis .....	56
3.10.1	Uji t.....	56
3.10.2	Uji F.....	57
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>59</b>
4.1	Deskripsi Data .....	59
4.1.1	Deskripsi karakteristik Responden .....	59
4.1.2	Deskripsi Jawaban Responden .....	61
4.2	Hasil Uji Persyaratan Instrumen.....	65
4.2.1	Hasil Uji Validitas .....	65
4.2.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	67
4.3	Hasil Uji Persyaratan Analisis Data .....	68
4.3.3	Hasil Uji Normalitas .....	68
4.3.3	Hasil Uji Linearitas.....	68
4.3.4	Hasil Uji Multikolinieritas .....	69
4.4	Hail Uji Analisis Data .....	70
4.4.1	Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	70
4.4.2	Hasil Uji Analisi Koefisien Determinasi .....	72
4.5	Hail Uji Pengujian Hipotesis .....	72
4.5.1	Hasil Uji t ( <i>Secara Parsial</i> ) .....	72
4.5.2	Hasil Uji F ( <i>Secara Simultan</i> ) .....	74

4.6 Pembahasan .....	75
4.6.1 Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y) .....	75
4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) .....	76
4.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja (Y) .....	77
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>78</b>
5.1 Simpulan.....	78
5.2 Saran .....	78
5.2.1 Bagi Pihak Perusahaan .....	78
5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya .....	79

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN – LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Jumlah Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung, Tahun 2017.....	2
Tabel 1.2	Data Perkiraan Kompensasi/Bulan Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung.....	4
Tabel 1.3	Data Keriteria Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung, Tahun 2018.....	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	39
Tabel 3.1	Perhitungan Menggunakan Tipe Skala Likert.....	47
Tabel 3.6	Definisi Operasional Variabel.....	50
Tabel 3.4	Daftar Interpretasi Koefisien Nilai R.....	53
Tabel 4.1	Hasil Frekuensi Data Kuesioner Berdasarkan Karakteritik Jenis Kelamin Responden.....	59
Tabel 4.2	Hasil Frekuensi Data Kuesioner Berdasarkan Karakteritik Usia Responden.....	60
Tabel 4.3	Hasil Frekuensi Data Kuesioner Berdasarkan Karakteritik Masa Kerja Responden.....	60
Tabel 4.5	Hasil Frekuensi Data Kuesioner Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ).....	61
Tabel 4.6	Hasil Frekuensi Data Kuesioner Jawaban Responden Variabel Kompensasi ( $X_2$ ).....	62
Tabel 4.7	Hasil Frekuensi Data Kuesioner Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja ( $Y$ ).....	63
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Data Variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ).....	65
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Data Variabel Kompensasi ( $X_2$ ).....	66
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Data Variabel Prestasi Kerja ( $Y$ ).....	66
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas.....	67
Tabel 4.12	Hasil Uji Normalitas.....	68
Tabel 4.13	Hasil Uji Linieritas.....	69
Tabel 4.14	Hasil Uji Multikolinearitas.....	70
Tabel 4.15	Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda.....	70
Tabel 4.16	Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	72
Tabel 4.17	Hasil Uji t ( <i>Secara Parsial</i> ).....	73
Tabel 4.18	Hasil Uji F ( <i>Secara Simultan</i> ).....	74

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Penggolongan Kompensasi.....	25
Gambar 2.2 Kerangka Pikir.....	41

## DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN 1 :** Kuesioner Penelitian
- LAMPIRAN 2 :** Data Kuesioner Hasil Jawaban Responden Tentang Variabel Pengembangan Karir Dan Kompensasi Serta Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung.
- LAMPIRAN 3 :** Data Output Deskriptif Frekuensi Berdasarkan Karakteristik Responden, yang menjadi sampel penelitian yaitu, sebanyak 58 orang karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung.
- LAMPIRAN 4 :** Data Output Hasil Deskripsi Frekuensi Data 58 Kuesioner Jawaban Responden Tentang Variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) dan Prestasi Kerja ( $Y$ ) Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung.
- LAMPIRAN 5 :** Data Output Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen Kuesioner Jawaban Responden Tentang Variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) dan Prestasi Kerja ( $Y$ ) Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung.
- LAMPIRAN 6 :** Data Output Hasil Uji Reabilitas Persyaratan Instrumen Kuesioner Jawaban Responden Tentang Variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) dan Prestasi Kerja ( $Y$ ) Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung.
- LAMPIRAN 7 :** Data Output Hasil Uji Persyaratan Analisis Data Kuesioner Jawaban Responden, yaitu: 58 Orang Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung.
- LAMPIRAN 8 :** Data Output Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian Tentang Pengaruh Variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) Terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ) Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung.
- LAMPIRAN 9 :** Data Penentuan  $T_{Tabel}$
- LAMPIRAN 10 :** Data Perhitungan  $F_{Tabel}$
- LAMPIRAN 11 :** Data Penentuan ( $R$  Tabel)

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan merupakan aset yang paling berharga bagi keberlangsungan perusahaan tersebut. Agar mampu bersaing, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sehingga memiliki prestasi kerja tinggi. Prestasi kerja karyawan antara lain mencakup kecakapan dan kemampuan melaksanakan tugas, profesionalisme karyawan, dan loyalitas pada organisasi dan tugas pekerjaan. Karyawan berkualitas sangat diperlukan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan perusahaan. Wujud kemampuan karyawan antara lain meliputi kecekatan, kekuatan, dan keterampilan kerja (Aditya Ari Wibowo, 2017).

Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh perusahaan adalah keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi. Menurut Bernaldin dan Russel dalam Edy Sutrisno (2009: p.150) memberikan pengertian dari prestasi kerja adalah catatan-catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selamakurun waktu tertentu. Menurut Hasibuan (2016: p.94), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu karyawan.

PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung, dalam upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan melakukan beberapa kebijakan atau sistem yang diterapkan kepada pagawainya sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan pimpinan PT. Pupuk

Sriwidjaja(PUSRI) Kantor Cabang Lampung, antara lain; pemberian kompensasi dan pengembangan karir untuk meningkatkan prestas kerja karyawannya. Prestasi kerja setiapkaryawan dapat diukur dengan melihat kuantitasdan kualitas kerja yang telah dilakukannya.Semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaandihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung, merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN),yang bergerak dibidang memproduksi jenis produk pupuk antara lain;Urea, Superphos, ZA, NPK Phonska, NPK Pelangi, NPK Kujang, Organik, dan mendistribusikan serta memasakan produkpupuk, sehingga berupaya untuk terus meningkatkan prestasi kerja karyawan, agar mencapai visi dan misi perusahaan dengan efektif dan efisien. PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung, denganmenerapkan sistem organisasi*Line And Staff Organization*, dimana proses manajemen di PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI)dilakukan berdasarkan*Total Quality Control Management (TQCM)* dengan melibatkan seluruh pimpinan dan karyawan dalam rangka peningkatan mutu secara terus-menerus.Berikut disajikan data jumlah karyawan dalam bentuktabel dibawah ini.

**Tabel 1.1**

**Data Jumlah KaryawanPada**

**PT. Pupuk Sriwidjaja(PUSRI)Kantor Cabang Lampung, Tahun 2017**

<b>Bagian Departemen</b>	<b>PosisiJabatan Karyawan</b>	<b>Formasi Karyawan</b>
Bagian Manager	Plant-Manager	1
	Sekretaris	1
	Staf Plant-Manager	3
	Shift Supervisor Operasi	4
	<b>Jumlah Posisi Bagian Manager</b>	<b>9</b>
BagianAmmonia	Superintendent Ammonia	1
	Asisten Superintendent Ammonia	1
	ForemanSenior Ammonia	5
	ForemanAmmonia	4

	Koord. Operator Ammonia	4
	Operator Senior Lapangan Ammonia	8
	Operator Lapangan Ammonia	12
	<b>Jumlah Posisi Bagian Ammonia</b>	<b>35</b>
Bagian Urea	Superintendent Urea	1
	Asisten Superintendent Urea	1
	Foreman Senior Urea	5
	Foreman Urea	4
	Koord. Operator Urea	4
	Operator Senior Lapangan Urea	8
	Operator Lapangan Urea	14
	<b>Jumlah Posisi Bagian Urea</b>	<b>37</b>
Bagian Utilitas	Superintendent Utilitas	1
	Asisten Superintendent Utilitas	1
	Foreman Senior Utilitas	5
	Foreman Utilitas	4
	Foreman ASP & CO <sub>2</sub>	4
	Koord. Operator Utilitas	4
	Operator Senior Lapangan Utilitas	8
	Operator Lapangan Utilitas	12
	Bagian lain-lain	9
		<b>Jumlah Posisi Bagian Utilitas</b>
<b>Jumlah Posisi Departemen</b>		<b>137</b>

Sumber: PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung, Tahun 2018.

Berdasarkan tabel 1.1 di atas adalah data jumlah karyawan disetiap bagian posisi jabatan karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung, Departemen Operasi bertanggung jawab terhadap jalannya produksi. Departemen ini dikepalai oleh seorang manajer dan dibantu oleh beberapa asisten manajer, sebanyak 10 orang karyawan, dalam upaya untuk memudahkan proses operasional dalam perusahaan secara keseluruhan, asisten manajer produksi dibantu juga oleh tiga superintenden, antar lain; Superintendent Amoniak dan Asisten dan karyawan lain, yaitu sebanyak sebanyak 35 orang karyawan. Superintendent Urea dan Asisten dan karyawan lain, yaitu sebanyak sebanyak 37 orang karyawan. Superintendent Utilitas dan Asisten dan karyawan lain, yaitu sebanyak sebanyak 47 orang karyawan.

PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung, salah satu upaya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawannya adalah dengan pemberian imbalan balas jasa kepada karyawannya. Berikut merupakan data kompensasi berupa besaran gaji, uang makan, transportasi dan tunjangan yang diterima karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung, perbulannya, adapun gambaran besarnya jumlah pemberian kompensasi tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Data Perkiraan Kompensasi/Bulan Karyawan Pada**  
**PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung**

No.	Posisi/Jabatan	Gaji	Tunjangan		Asuransi
			Uang Makan	Transport	
1.	Plant-Manager	7.751.500	650.000	550.000	80.000
2.	Staf Plant-Manager	4.853.100	350.000	-	80.000
3.	Shift Supervisor Operasi	4.510.500	360.000	450.000	80.000
4.	Superintendent Ammonia, Urea, dan Utilitas	5.753.100	360.000	350.000	80.000
5.	Asisten Superintendent Ammonia, Urea, dan Utilitas	4.550.000	360.000	-	80.000
6.	Foreman Senior Ammonia, Urea, dan Utilitas	4.835.000	360.000	-	80.000
7.	Foreman Ammonia, Urea dan Utilitas	3.643.100	300.000	-	80.000
8.	Koord. Operator Ammonia, Urea dan Utilitas	3.553.100	300.000	350.000	80.000
9.	Operator Senior Lapangan Ammonia, Urea dan Utilitas	3.990.000	300.000	350.000	80.000
10.	Operator Lapangan Ammonia	3.548.510	300.000	350.000	80.000
11.	Foreman ASP & CO <sub>2</sub>	3.743.100	300.000	-	80.000

*Sumber: PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung, Tahun 2018.*

Berdasarkan tabel 1.1 di atas adalah data perkiraan nominal rupiah upah/gaji dan tunjangan yang diberikan oleh PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung, kepada karyawannya. Data tersebut mewakili gambaran dari kompensasi PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung, jika dilihat dari indikator gaji/upah pokok yang diterima. Tujuan

ditampilkannya data tersebut untuk memastikan dengan jumlah upah/gaji tersebut apakah mengindikasikan kompensasi yang baik atau mungkin sebaliknya diduga ada ketidaksesuaian beban kerja dengan upah/gaji yang diterima oleh karyawan. Kenaikan gaji/upah karyawan secara konseptual merupakan rahasia perusahaan, tetapi jika dilihat secara umum posisi jabatan akan mempengaruhi upah/gaji yang diterima oleh karyawan tersebut. Semakin tinggi posisi jabatan seorang karyawan, maka otomatis upah/gaji yang didapat akan ikut naik dengan perhitungan dari PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI), dan untuk proses kenaikan tersebut dapat diusulkan setelah karyawan mempunyai prestasi kerja selama waktu tertentu.

Kemajuan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia khususnya prestasi kerja. Melalui prestasi kerja yang optimal dari karyawan tidaklah mudah, karena disini dibutuhkan kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi dari karyawan itu sendiri. Masalah prestasi kerja karyawan ini dijelaskan dalam hasil penilaian kinerja karyawan dari tahun 2015-2017 yang disajikan dalam tabel dibawah ini

**Tabel 1.3**  
**Data Kriteria Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada**  
**PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung, Tahun 2018**

A. PERILAKU KERJA	Tahun 2015			Tahun 2016			Tahun 2017		
	Bobot (%)	Nilai Capai	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capai	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capai	Skor (%)
Disiplin	10%	100	10	10%	90	9	10%	70	7
Tanggung Jawab	10%	95	9,5	10%	90	9	10%	80	8
Kerja sama tim	5%	95	4,75	5%	90	4,5	5%	75	3,75
Kepemimpinan	5%	100	5	5%	95	4,75	5%	80	4
Kecekatan	5%	90	4,5	5%	95	4,75	5%	80	4
Kerja sama antara rekan kerja	5%	90	4,5	5%	95	4,74	5%	80	4
<b>B. HASIL KERJA</b>									
Kualitas Kerja	20%	75	15	20%	65	13	20	55	11
Kuantitas Kerja	20%	70	14	20%	60	12	20	55	11
Keterampilan Kerja	20%	70	14	20%	60	12	20	60	12

<b>Jumlah</b>	<b>100%</b>	-	<b>81,25</b>	<b>100%</b>	-	<b>73,75</b>	<b>100%</b>	-	<b>64,75</b>
---------------	-------------	---	--------------	-------------	---	--------------	-------------	---	--------------

*Sumber: PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung, Tahun 2018.*

Katagori Penilaian:

91 - 100 = SB (Sangat Baik)

71 – 80,99 = CB (Cukup Baik)

81 – 90,99 = B (Baik)

61 – 70,99 = KB (Kurang Baik)

Berdasarkan daritabel 1.3 diatas data kriteria penilaian prestasi kerja para karyawan menunjukkan bahwa terjadi penurunan kinerja parakaryawan PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung. Dimana hasil penilaian kinerja dengan nilai Skor sebesar (81,25) pada tahun 2015 dalam Kategori Baik, kemudian pada tahun 2016 mengalami penurunan penilaian kinerja dengan nilai Skor sebesar (73,75) sehingga menjadi Kategori Cukup Baik, dan untuk tahun 2017 kinerja karyawan mengalami penurunan kembali, dimana penilaian kinerja karyawan dengan nilai Skor sebesar (64,75) menjadi Kategori Kurang Baik. Tentunya hal ini jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan para karyawannya memiliki kinerja yang Sangat Baik.

Fenomena lain yang diperoleh peneliti dengan mewawancarai pihak manajer bagian sumber daya manusia pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung, juga menyatakan identifikasi permasalahan yang terjadi saat ini, diantaranya; PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung, mengalami penurunan prestasi kerja, dikarenakan, karyawan kurang teliti dalam mengerjakan pekerjaannya, karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan hasilnya kurang memuaskan, kurangnya kerjasama antara karyawan dan pimpinan.

Menurut beberapa karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung, tentang pengembangan karir karyawan memperoleh informasi terjadinya permasalahan dalam kebijakan pengembangan karir karyawan yang mengeluhkan tentang pengembangan karir dengan program pelatihan yang dilakukan saat jam kerja sehingga waktu kerja karyawan menjadi berkurang karena adanya pelatihan-pelatihan pada saat jam

operasional. Selain itu permasalahan juga terjadi terkait dengan sistem dalam pengembangan karir yaitu hanya karyawan yang dapat mencapai target penilaian kinerja 80% (Baik) yang dapat mengikuti pelatihan sedangkan karyawan yang pencapaian target penilaian kinerja dibawah 80% tidak diikutsertakan dalam program pengembangan karir.

Menurut Rivai dan Sagala (2013: p.752) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Adapun pengembangan karir menurut Hasibuan (2016: p.69), adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Untuk meningkatkan prestasi kerjakaryawan. PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung, jugaperlu menganalisis kebijakan dalam pemberian kompensasi para karyawan. Apabila terjadi perbedaan seperti adanya kesenjangan persepsi karyawan mengenai suatu hal, misalnya pemberian kompensasi atas balas jasa yang diperoleh karyawan masih kurang memuaskan atau tidak sesuai dengan beban kerja yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan, maka akan tercapai ketidak stabilan proses pencapaian hasil kerja dan berdampak pada prestasi kerja karyawan dan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2016: p.118), menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Mangkuprawira (2011: p.196), menyatakan bahwa kompensasi adalah bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat bagi karyawan dan insentif yang memotivasi karyawan bekerja keras dalam mencapai produktivitas kerja yang semakin tinggi. Kompensasi merupakan sebuah komponen yang penting dalam

hubungannya dengan karyawan, dengan kata lain kompensasi mengandung arti tidak sekedar hanya dalam bentuk finansial saja tapi juga non finansial.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa masih terjadi permasalahan terkait dengan pengembangan karir yang terindikasi dari tidak adanya kesempatan yang sama dalam mengembangkan karir untuk menggali potensi, kemampuan dan pengetahuan karyawan. Permasalahan lain yang terjadi pada menurunnya prestasi kerja karyawan adalah ketidak sesuai kompensasi atas balas jasa yang diterima oleh karyawan dari hasil pencapaian kerja. Sehingga hal tersebut mengakibatkan terjadi ketidak stabilan bahkan ketimpangan antara karyawan dalam mencapai prestasi kerja sesuai ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Soeprihanto dalam Ibnu Yarham Yamanie, Syaharuddin (2016). Prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Mangkunegara dalam Ibnu Yarham Yamanie, Syaharuddin (2016). Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena-fenomena yang telah diuraikan di atas, dinyatakan bahwa menurunnya prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu tentang pengembangan karir dan kompensasi selama ini masih belum mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Peningkatan Prestasi Kerja Melalui Pengembangan Karir Dan Kompensasi Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung”**.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerjakaryawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap prestasi kerjakaryawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung?

### **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka peneliti melakukan batasan-batasan ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ruang Lingkup Subjek  
Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung.
2. Ruang Lingkup Objek  
Ruang lingkup objek pada penelitian ini adalah Pengembangan Karir dan Kompensasi dan Prestasi Kerja.
3. Ruang Lingkup Tempat  
Penelitian dilakukan di PT. Pupuk Sriwidjaja yang beralamatkan di Jl. Dr. Susilo No. 57 Sumur Batu ,Teluk Betung Utara, Bandar Lampung.
4. Ruang Lingkup Waktu  
Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah berdasarkan kebutuhan penelitian yang merencanakan mulai bulan April-Juni 2018.
5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian  
Penelitian ini mengacu pada ilmu manajemen sumber daya manusia yang mencakup tentang Pengembangan Karir, Kompensasi dan Prestasi Kerja.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Kantor Cabang Lampung?
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Kantor Cabang Lampung?
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Kantor Cabang Lampung?

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Bagi Peneliti  
Hasil dari penelitian diharapkan dapat menambah wawasan peneliti khususnya tentang peningkatan prestasi kerja melalui pengembangan karir dan kompensasi.
2. Manfaat Bagi Perusahaan  
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi oleh manajemen perusahaan pada PT. Pupuk Sriwidjaja (Pusri) Kantor Cabang Lampung, dalam mengambil keputusan guna meningkatkan prestasi kerja.
3. Manfaat Bagi Institusi  
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan karya ilmiah bagi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung.
4. Manfaat Bagi Penelitian Selanjutnya  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengangkat judul penelitian yang berkaitan dengan pengembangan karir, kompensasi dan prestasi kerja.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka penulis menyusun suatu sistematika penulisan yang terbatas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah:

**BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian, dan sistematika penulisan.

**BAB II : LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini berisi tentang teori-teori yang mendukung penelitian, penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi tentang jenis penelitian, sumber data penelitian, metode pengumpulan data penelitian, populasi dan sampel penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, uji persyaratan instrument, uji persyaratan analisis data, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

**BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini berisi tentang karakteristik responden, deskriptif data dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, hasil uji persyaratan instrument, hasil uji persyaratan analisis data, hasil analisis regresi linear berganda, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan dari hasil penelitian.

**BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang dapat penulis sampaikan berdasarkan hasil penelitian.

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.2 Kompensasi**

##### **2.2.1 Pengertian Kompensasi**

Menurut Donni Juni Priansa (2014: p.318), kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai bekerja. Pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu serta komitmen, bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada organisasi, tetapi ada tujuan lain yang ingin diraihinya, yaitu imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktifitas kerja yang dihasilkan.

Menurut Donni Juni Priansa (2014: p.319). Kompensasi perlu dibedakan dengan gaji dan upah, karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji atau upah. Gaji dan upah merupakan salah satu bentuk konkrit atas pemberian kompensasi. Menurut Martoyo dalam Donni Juni Priansa (2014: p.319), menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian jasa bagi employers ataupun employees, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa uang (nonfinansial).

Menurut Donni Juni Priansa (2014:p.320). Kompensasi yang baik harus seminimal mungkin mengurangi keluhan atau ketidakpuasan yang timbul dari pegawai. Jika pegawai mengetahui bahwa besarnya kompensasi yang diterimanya tidak sama dengan pegawai yang lain dengan bobot pekerjaan yang sama maka pegawai akan mengalami kecemburuan pada perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja, sehingga berpotensi mengganggu pekerja organisasi dan produktivitas kerja pegawai.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka yang di kemukakan oleh

Soekidjo Notoatmodjo (2009:p.142). Menurut Edy Sutrisno (2009: p.181). Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitive didalam hubungan kerja.

Menurut Tohardi dalam Edy Sutrisno (2009: p.182) mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Karena bila kompensasi dirasakan tidak layak dan tidak adil oleh para karyawan, maka tidak mustahil hal tersebut merupakan sumber kecemburuan sosial. Sedangkan menurut Panggabean dalam Edy Sutrisno (2009: p.185) agar pemberian kompensasi terasa adil, maka proses yang harus dilakukan adalah:

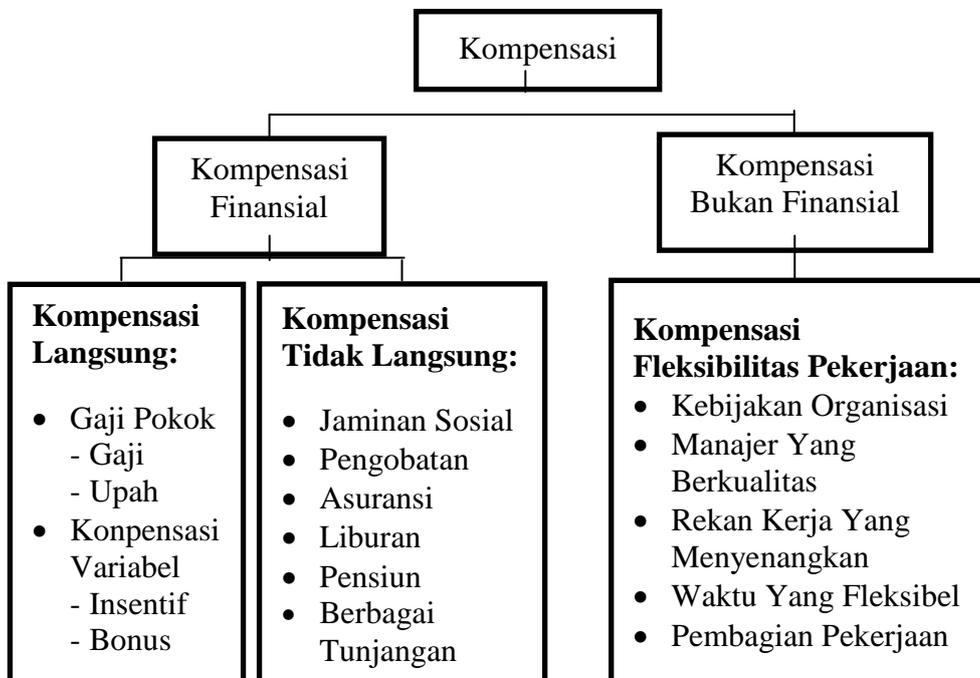
1. Menyelenggarakan survei kompensasi, yaitu survei mengenai jumlah kompensasi yang diberikan bagi pekerja yang sebanding dengan perusahaan lain (untuk menjamin keadilan eksternal).
2. Menentukan nilai tiap pekerjaan dalam perusahaan melalui evaluasi pekerjaan (untuk menjamin keadilan internal).
3. Mengelompokkan pekerjaan yang sama atau sejenis ke dalam tingkat kompensasi yang sama pula (untuk menjamin keadilan karyawan).
4. Menyesuaikan tingkat kompensasi dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (menjamin kompensasi layak dan wajar).

Berdasarkan beberapa pengertian-pengertian kompensasi menurut para ahli diatas adalah bahwa kompensasi atau imbalan yang diterima oleh karyawan yang telah bekerja secara optimal dan memberikan hasil atau pencapaian tujuan perusahaan sebagai bentuk penghargaan dan balas jasa pada karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

### **2.2.2 Pengelompokan Kompensasi**

Pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam duakelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Sedangkan kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan lingkungan pekerjaan. Menurut Bangun Wilson (2012: p.258), menyatakan tentang jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan.

**Gambar: 2.1**  
**Penggolongan Kompensasi**



*Menurut Bangun Wilson (2012: p.258)*

Menurut Wilson Bangun (2012: p.257), menyampaikan kompensasi langsung dibagi lagi menjadi beberapa hal, yaitu:

a. Gaji Pokok

Gaji dasar yang dibayarkan kepada karyawan bukan berdasarkan kinerja, biasa dijadikan dasar dalam menentukan besarnya tunjangan-

tunjangan yang menjadi hak karyawan. Dalam gaji pokok terdapat komponen gaji dan upah yang memiliki arti yang berbeda.

- 1) Gaji (*salary*) adalah karyawan memperoleh imbalan kerja dengan jumlah tetap tanpa menghiraukan jam kerja dan banyaknya unit yang dihasilkan.
- 2) Upah (*wage*) adalah imbalan yang diterima karyawan atas pekerjaannya berdasarkan jam kerja dan jumlah unit pekerjaan yang dihasilkan.

b. Kompensasi Variabel

Kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang secara langsung bila dapat menghasilkan pekerjaan yang melebihi standar, kelebihanannya dibayarkan dalam bentuk bonus dan insentif.

### **2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.**

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi sistem kompensasi menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009: p.144) adalah sistem pemberian kompensasi oleh organisasi kepada karyawannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini merupakan suatu tantangan setiap organisasi untuk menentukan kebijakan pemberian kompensasi karyawannya, antara lain:

1. Produktivitas

Organisasi apapun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material, maupun keuntungan nonmaterial. Untuk itu maka organisasi harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusi terhadap keuntungan organisasi tersebut. Maka dari itu organisasi tidak akan membayar atau memberikan kompensasi melebihi kontribusi karyawan kepada organisasi melalui produktivitas mereka.

2. Kemampuan untuk membayar

Pemberian kompensasi tergantung pada kemampuan organisasi itu untuk membayar (*Ability to Pay*) organisasi apapun tidak akan

membayar kompensasi karyawannya melebihi kemampuannya. Sebab kalau tidak organisasi tersebut akan gulung tikar.

3. Kesiediaan untuk membayar

Kesiediaan untuk membayar (*willingness to pay*) akan berpengaruh terhadap kebijakan dalam pemberian kompensasi kepada karyawannya. Banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi belum tentu mereka mau/bersedia untuk memberikan kompensasi yang memadai.

4. Suplai dan permintaan tenaga kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja dipasar kerja akan mempengaruhi sistem dalam pemberian kompensasi karyawan. Bagi karyawan yang kemampuannya sangat banyak terdapat dipasaran kerja, mereka akan diberikan kompensasi lebih rendah dari pada karyawan yang memiliki kemampuannya langka dipasaran kerja.

5. Organisasi karyawan

Dengan adanya organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Organisasi karyawan ini biasanya untuk memperjuangkan para anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang sepadan. Apabila ada organisasi yang memberikan kompensasi yang tidak sepadan, maka organisasi karyawan ini akan menuntut.

6. Berbagai peraturan dan perundang undangan

Dengan semakin baik system pemerintahan, maka makin baik pula system perundang undangan termasuk dibidang ketenagakerjaan/pemburuhan (karyawan). Berbagai peraturan dan undang-undang ini jelas mempengaruhi sistem pemberian kompensasi karyawan oleh setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta.

Menurut Donni Juni Priansa (2014: p.332), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi ini merupakan tantangan bagi setiap organisasi untuk menentukan kebijakan kompensasi. Faktor tersebut adalah:

### 1. Kinerja dan Produktivitas Kerja

Setiap organisasi pasti menginginkan keuntungan yang optimal atas bisnisnya. Keuntungan ini dapat berupa keuntungan material maupun keuntungan nonmaterial. Untuk ini, setiap organisasi harus mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja pegawainya, agar memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi. Organisasi tidak mungkin membayar atau memberikan kompensasi yang melebihi kontribusi pegawai terhadap organisasi.

### 2. Kemampuan Membayar

Pemberian kompensasi tergantung kepada kemampuan organisasi dalam membayar. Organisasi tidak akan mungkin membayar kompensasi pegawainya melebihi kemampuan organisasi tersebut dalam memberikan kompensasi. Sebab jika organisasi memberikan kompensasi di atas kemampuan organisasi, maka organisasi itu akan terancam bangkrut.

### 3. Kesiediaan Membayar

Kesiediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijakan pemberian kompensasi bagi pegawai. Banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi tidak semua organisasi bersedia memberikan kompensasi yang tinggi.

### 4. Suplai dan Permintaan Tenaga Kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasar kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi pegawai yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan di atas rata-rata tenaga kerja pada umumnya, maka akan diberikan kompensasi yang lebih murah.

### 5. Serikat Pekerja

Serikat pekerja, serikat pegawai, atau serikat buruh, akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi. Serikat pekerja biasanya memperjuangkan anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang adil, layak, serta wajar. Apabila ada organisasi yang dianggap

tidak memberikan kompensasi yang sesuai, maka serikat pekerja akan menuntut organisasi tersebut.

#### 6. Undang-Undang dan Peraturan yang Berlaku

Undang-Undang dan Peraturan mengenai ketenagakerjaan saat ini mendapatkan sorotan tajam, karena kebijakan tersebut bersentuhan langsung dengan pegawai sebagai salah satu bagian terpenting dalam organisasi, yang membutuhkan perlindungan. Undang-undang dan peraturan jelas akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi organisasi. Misalnya UU.Tenaga Kerja dan Peraturan UMR.

### 2.2.4 Tujuan Sistem Kompensasi

Tujuan sistem kompensasi Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009:p.143) pemberian kompensasi dalam sebuah organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Dengan sistem yang baik ini akan tercapai tujuan-tujuan, antara lain sebagai berikut:

#### 1. Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan kompensasi terhadap organisasi kerja para karyawannya. Selanjutnya akan mendorong perilaku perilaku atau *performance* karyawan sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

#### 2. Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan didalam organisasi. Masing masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.

#### 3. Mempertahankan karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan betah atau bertahan bekerja pada organisasi itu. Hal ini mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

#### 4. Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan. Dengan banyaknya pelamar atau calon karyawan akan lebih banyak mempunyai peluang untuk memilih karyawan yang berkualitas.

5. Pengendalian biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat dan makin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih baik atau menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi untuk calon karyawan baru.

6. Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah (hukum). Suatu organisasi yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

Menurut Wilson Bangun (2012: p.258-260) kompensasi merupakan suatu pilihan yang tepat untuk mengatasi ketenagakerjaan bagi kebanyakan organisasi. Berikut akan disampaikan tujuan dan bagaimana pentingnya memperhatikan kompensasi, yaitu:

1. Mendapatkan karyawan yang cakap

Dengan semakin berkembangnya industri, terlihat semakin dibutuhkannya sumber daya manusia yang memiliki kecakapan di atas rata-rata, sama dengan kebutuhan organisasi lain. Kebanyakan organisasi mengalami kesulitan untuk memperoleh sumber daya manusia sesuai kebutuhan karena jumlah penawar yang semakin kecil. Organisasi-organisasi akan bersaing untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Suatu pilihan bagi kebanyakan organisasi adalah menawarkan fasilitas kompensasi yang menarik.

2. Mempertahankan karyawan yang ada

Pada umumnya setiap orang akan menginginkan untuk memperoleh kesejahteraan, kebutuhan ini dapat diperoleh dari organisasi tempatnya bekerja. Tidak sedikit organisasi merekrut sumber

daya manusianya dari organisasi lain, dengan pertimbangan karyawan tersebut sudah memiliki kualitas kerja yang baik. Untuk mengatasi tindakan itu, organisasi agar mempertahankan atau memperbaiki sistem kompensasi agar menarik bagi karyawannya. Sistem administrasi

### 3. Meningkatkan produktivitas

Program kompensasi yang menarik akan dapat memotivasi dan memuaskan karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Produktivitas merupakan suatu variabel dependen yang dicari faktor pengaruhnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap produktivitas.

### 4. Memperoleh keunggulan kompetitif

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki kontribusi penting dalam organisasi. Sebagian besar biaya yang dikeluarkan untuk kebutuhan usaha dialokasikan pada biaya sumber daya manusia. Tergantung pada industrinya, biaya tenaga kerja bisa mencapai 30 sampai 70 persen yang dialokasikan pada kegiatan produksi dan pemasaran.

### 5. Aturan hukum

Berkaitan dengan aturan hukum, organisasi harus menyesuaikan kompensasi sesuai dengan peraturan yang berlaku secara nasional maupun daerah. Organisasi dituntut agar taat atas aturan yang berkaitan dengan kompensasi karena menyangkut kebutuhan hidup orang-orang dalam suatu negara atau daerah tertentu.

### 6. Sasaran Strategi

Organisasi membutuhkan tenaga-tenaga yang memiliki kompetensi tinggi. Dapat diketahui bahwa untuk memperoleh tenaga-tenaga yang berkualitas baik harus mengeluarkan biaya yang besar pula. Suatu strategi yang hampir setiap organisasi melakukan kebijakan yang sama adalah memperbaiki sistem administrasi kompensasinya.

## 2.2.5 Indikator Kompensasi

Adapun menurut Simamora (2004:442) dalam Wahyu Riandani (2015), indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Adil.
2. Layak.
3. Gaji dan upah perusahaan (yang diterima oleh karyawan karena kompensasinya terhadap perusahaan).
4. Insentif oleh perusahaan (tambahan kompensasi di luar gaji dan upah diberikan oleh perusahaan).
5. Fasilitas (kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi karyawan agar semangat kerja).
6. Tunjangan (kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan)

## **2.1 Pengembangan Karir**

### **2.1.1 Pengertian Pengembangan Karir**

Soekidjo Notoatmodjo (2009: p.168), Pengembangan karir adalah sejumlah posisi kerja yang di jabat seseorang selama siklus kehidupan pekerjaan sejak posisi paling bawah hingga posisi paling atas. Dari aspek pengembangan organisasi maka perencanaan karir sangat diperlukan agar pengembangan karier, organisasi kedepan sejalan dengan pengembangan kemampuan para karyawan yang akan menduduki jabatan di dalam organisasi yang telah berkembang tersebut. Oleh karena itu perencanaan pengembangan karier yang baik sangat bermanfaat bukan saja bagi individu karyawan yang bersangkutan tetapi juga bagi organisasi atau perusahaan. Secara umum pentingnya pengembangan karir antar lain:

- a. Meningkatkan kesadaran perlunya klasifikasi tugas atau pekerjaan.
- b. Merupakan masukan untuk perencanaan pengembangan organisasi.
- c. Membantu karyawan dalam menyusun strategi pengembangan.

- d. Membantu seleksi untuk mengikuti program pengembangan.
- e. Mempermudah pemanfaatan potensi karyawan.
- f. Mempermudah meningkatkan motivasi kerja karyawan.
- g. Mempermudah proses promosi karyawan.
- h. Mempermudah peningkatan kepuasan kerja.
- i. Mengurangi *turn over* dan meningkatkan loyalitas karyawan.

Selanjutnya Soekidjo Notoatmodjo (2009: p.169). Mengingat pentingnya perencanaan pengembangan karier maka sebuah organisasi atau perusahaan perlu menyediakan konselor untuk karir bagi karyawan. Perencanaan pengembangan karier dalam organisasi memang menjadi tanggung jawab organisasi. Namun demikian masing-masing individu juga perlu melakukan perencanaan pengembangan karier melalui pengembangan diri setiap individu. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pengembangan karier antar lain:

- a. Kinerja (*Performance*)  
Pengembangan karir selalu dikaitkan dengan kinerja seorang karyawan. Bila seorang karyawan menunjukkan kinerja yang bagus maka mempunyai kesempatan dipilih untuk pengembangan karirnya.
- b. Loyalitas (*Loyalty*).  
Loyalitas dan integritas yang tinggi seorang karyawan menjadi acuan pimpinan dalam mengembangkan karir karyawan tersebut
- c. Dikenal (*Exposure*).  
Seorang karyawan yang kinerjanya bagus dan loyalitasnya tinggi terhadap organisasi tentu lebih dikenal oleh atasan dan mempengaruhi pengembangan karirnya. Kerelaan karyawan untuk masuk kerja di luar hari kerja memberikan nilai positif.
- d. Bawahan (*Subordinate*).  
Peran bawahan juga ikut menentukan pengembangan karir seorang karyawan, sehingga pimpinan organisasi harus pandai memanfaatkan

bawahannya terutama bawahan yang memiliki keterampilan khusus tertentu. Sebenarnya keberhasilan seorang pimpinan ditentukan oleh kinerja para bawahannya dalam melaksanakan tugasnya.

e. Kesempatan pengembangan (*Growth Opportunity*).

Seorang karyawan harus pandai memanfaatkan waktu untuk mengembangkan diri, misalnya dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan, kursus, seminar, yang berkaitan dengan tugas pekerjaannya.

Dari beberapa teori-teori menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian pengembangan karir merupakan usaha yang harus dilakukan dan diperhatikan perusahaan agar meningkatkan, memaksimalkan keterampilan, kemampuan intelektual, emosional, pengetahuan, dan perubahan perilaku baik pada masa sekarang maupun akan datang.

### **2.1.2 Urgensi Pengembangan Karir**

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009: p.171), seorang karyawan pasti ingin menduduki posisi atau jabatan yang lebih tinggi. Sementara pihak organisasi menginginkan bahwa suatu posisi atau jabatan dalam organisasi tidak hanya diduduki oleh orang yang itu-itu saja. Oleh karena itu, dalam rangka pengembangan organisasi diperlukan adanya rotasi jabatan. Dalam pengembangan organisasi suatu rotasi jabatan ini pasti berkaitan dengan karyawan yang harus dipromosikan yang membutuhkan peningkatan karir. Dengan demikian maka pengembangan karir dalam suatu organisasi mempunyai dua urgensi kepentingan yaitu bagi karyawan dan bagi organisasi, adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan karir bagi karyawan bermanfaat bagi kepentingan karyawan itu sendiri, antara lain:
  - a. Seorang karyawan dapat mengembangkan potensinya secara optimal karena kenaikan jabatan atau karirnya memerlukan kemampuan yang lebih dari sebelumnya.

- b. Makin tinggi jabatan atau posisi seseorang dalam suatu organisasi maka makin besar pula tantangan yang dihadapinya dan makin besar potensi yang digunakan untuk menghadapinya sehingga makin berkembang orang tersebut. Karyawan yang tidak pernah menghadapi tantangan maka tidak dapat mengembangkan potensinya.
  - c. Dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya seorang karyawan mempunyai kewenangan yang biasanya makin tinggi jabatan maka makin tinggi pula kewenangan yang diberikan. Memberikan peningkatan jabatan atau posisi sebagai pengembangan karir dengan demikian memberikan kewenangan yang lebih kepada karyawan dibandingkan dengan kewenangan sebelumnya.
  - d. Kewenangan selalu diikuti oleh tanggung jawab dan jangan sampai kewenangan yang diberikan kepada seorang karyawan digunakan dengan semena-mena atau tidak bertanggung jawab.
3. Pengembangan karir bagi karyawan memberikan manfaat bagi kepentingan organisasi itu sendiri, antara lain:
- a. Meningkatkan kemampuan organisasi guna mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Pengembangan karir yang baik merupakan promosi untuk memperoleh atau merekrut karyawan yang berkualitas. Disamping itu juga membuat karyawan yang berkualitas betah bertahan untuk bekerja di organisasi tersebut sehingga tidak terjadi *brain drain*.
  - b. Nama baik organisasi dapat dinilai dari kualitas karyawan yang sangat ditentukan oleh sistem yang baik dari pengembangan karir karyawan.
  - c. Mengurangi pergantian karyawan (*turnover*) sehingga tidak mengganggu produktivitas dan efektifitas kerja.
  - d. Mengurangi keresahan karyawan diakibatkan oleh ketidakpastian dari adanya sistem pengembangan karir yang jelas.

- e. Merupakan perwujudan atau pencerminan dari keanekaragaman masyarakat. Kemampuan-kemampuan yang ada di suatu organisasi atau tempat kerja itu tersebar berdasarkan jenis kelamin, etnis, agama, pendidikan dan sebagainya seperti yang terdapat di masyarakat.

### **2.1.3 Langkah-Langkah Pengembangan Karir**

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009: p.173), pengembangan karir harus dimulai dari dalam diri karyawan itu sendiri sementara organisasi tempat kerja hanya berkewajiban untuk memfasilitasinya. Oleh karena itu setiap karyawan harus merencanakan sendiri pengembangan karirnya. Langkah-langkah dalam mengembangkan karir antara lain adalah sebagai berikut :

a. Mawas Diri

Setiap karyawan harus mawas diri, menilai diri sendiri, siapa dia sebenarnya, pendidikannya, kemampuannya, kelemahan dan kekuatan dirinya dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Bila kemampuan atau keterampilannya tidak cocok atau tidak sesuai dengan kesempatan dan jabatan yang tersedia di organisasi tempat kerja sekarang maka dia harus mencari tempat kerja yang lain.

b. Menetapkan Tujuan.

Seorang karyawan yang kemampuan dan keterampilannya sudah sesuai dengan kesempatan yang tersedia di organisasi tempat kerja sekarang maka dia harus menetapkan tujuan pengembangan karirnya dan mulai menekuni tugas dan kewajibannya.

c. Menyiapkan Diri Mencapai Tujuan.

Persiapan diri dilakukan antara lain dengan menambah kemampuan dan keterampilan melalui pendidikan. Disamping itu dapat juga melalui program pendidikan non formal antara lain kursus, pelatihan, seminar, dan sebagainya.

d. Melaksanakan Pengembangan Karir.

Pelaksanaan pengembangan karir seorang karyawan bergantung pada dua faktor yaitu individu karyawan itu sendiri yang telah memiliki kemampuan yang dibutuhkan oleh organisasi dan kesempatan yang disediakan oleh organisasi tempat kerja yang bersangkutan. Bila kesempatan tersedia sedangkan karyawan yang memiliki kemampuan tidak ada, maka kesempatan itu akan diberikan kepada orang dari luar organisasi.

#### **2.1.4 Diterminan Pengembangan Karir**

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009: p.175), faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam menentukan pengembangan karir seorang karyawan tidak hanya terkait dengan tugas atau pekerjaan melainkan mencakup kehidupan karyawan yaitu pandangan hidup dan dasar karir.

##### **a. Pandangan Hidup.**

Pandangan atau filosofi hidup menjawab pertanyaan untuk apa hidup dan mau kemana hidup. Dengan kata lain apa sebenarnya tujuan hidup dan bagaimana orang menilai hidup ini serta bagaimana mengisi hidup ini. Pekerjaan atau karir merupakan salah satu dari isi hidup ini dalam mencapai tujuan hidup. Bila seseorang memandang hidup ini sebagai sesuatu yang harus dipertahankan saja, maka guna mempetahankan hidup hanya dari aspek kuantitas yaitu tercukupinya kebutuhan dasar makanan, sandang dan papan. Bila seseorang memandang hidup ini sebagai sesuatu yang bukan hanya dipertahankan, tetapi juga harus dikembangkan, maka hidup ini tidak hanya dilihat sebagai aspek kuantitas melainkan juga aspek kualitas atau hidup yang berkualitas. Implikasi dari dua pandangan hidup tersebut dalam pekerjaan atau karir berbeda. Seseorang yang memandang hidup hanya sebagai aspek kuantitas, maka cara mengisi hidup hanya dengan asal bekerja dan telah tercapai tujuan hidupnya jika sudah tercukupi kebutuhan dasar sandang, pangan dan papan. Seseorang yang memandang tidak sekedar aspek kuantitas melainkan juga kualitas, maka cara mengisi hidup tidak

sekedar bekerjasaja tetapi bekerja yang lebih berkualitas untuk mencapai tujuan guna memenuhikebutuhan hidup baik fisik (sandang,pangan, dan papan) maupun non fisikseperti: rekreasi, kesenangan, hobi,informasi, dan sebagainya.

b. Dasar Karir.

Setiap orang atau karyawan memilikilatar belakang dan pengalaman yangberbeda satu dengan yang lain dan ituakan mendasari pekerjaan danpengembangan karirnya. Beberapa aspek yang mempengaruhi tersebut menurutPanggabean dan Mutiara (2004), sebagai berikut :

1. Kemampuan Manajerial.

Dalam melaksanakan pekerjaan seseorang tidak sendirian tetapi selalu berhubungan dengan oranglain sehingga kemampuan untuk bekerja dengan orang lain terutama bagaimana mempengaruhi oranglain, khususnya rekan kerja merupakan pencerminan dari kemampuan manajerial seorang karyawan.

2. Kemampuan Teknis Fungsional.

Meskipun seorang karyawan menduduki jabatan manajerial namun harus juga mempunyai pemahaman tentang teknis fungsional bidang yang berkaitan.

3. Kreativitas.

Bekerja (*work*) berbeda dengan berkarya atau berkreasi (*create*).Bekerja adalah melakukan kegiatanrutin dalam rangka melaksanakan tugas atau kewajiban yangdibebankan oleh pekerjaan.Berkreasi adalah melaksan akan kegiatan dalam rangka tugas dan kewajiban yang diemban, tetapi disertai dengan inovasi dan kreatifitas, sehingga lebih efektif dan efisien.

4. Kebebasan Pribadi.

Seorang karyawan dalam bekerja atau berkarya memerlukan kebebasan pribadi (*personal autonomy*), sehingga memiliki independensi dalam menentukan tindakan atau kegiatan guna mencapai tujuan, yaitu menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh

pekerjaan. Pengawasan oleh atasan hanya diperlukan untuk membimbing atau mengarahkan tugasnya saja dan bukan untuk membatasi atau merampas kebebasan pribadi dalam berkarya.

### 2.1.5 Tujuan Pengembangan Karir

Tujuan pengembangan karier menurut Dubrin dalam Mangkunegara (2013: p.77) adalah sebagai berikut:

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan  
Pengembangan karier membantu pencapaian tujuan perusahaan dan tujuan individu.
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai  
Perusahaan merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahteraan pegawai agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.
3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka  
Pengembangan karier membantu menyadarkan pegawai akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan potensi dan keahliannya.
4. Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan  
Pengembangan karier akan memperkuat hubungan dan sikap pegawainya terhadap perusahaannya.
5. Membuktikan tanggung jawab sosial  
Pengembangan karier suatu cara menciptakan iklim-iklim kerja yang positif dan pegawai-pegawai menjadi lebih bermental sehat.
6. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan  
Pengembangan karier membantu program-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.
7. Mengurangi *turnover* dan biaya kepegawaian  
Pengembangan karier dapat menjadikan turnover rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.
8. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial

Pengembangan karier dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.

9. Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai

Perencanaan karier dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian.

10. Menggiatkan suatu pemikiran jarak waktu yang panjang

Pengembangan karier berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya.

### **2.1.6 Manfaat Pengembangan Karir**

Menurut Sondang dalam Sunyoto (2012: p.146), manfaat program pengembangan karyawan bagi organisasi, antara lain:

- a. Meningkatkan produktivitas kerja dan tekad karyawan dalam mencapai tujuan serta memperlancar kinerja organisasi sehingga menjadi suatu kesatuan yang utuh.
- b. Menciptakan hubungan yang baik dan harmonis antara atasan dan bawahan.
- c. Mempercepat dan mempermudah dalam proses pengambilan keputusan.
- d. Menumbuhkan semangat kerja dengan komitmen organisasi yang lebih tinggi bagi seluruh karyawan.
- e. Mendorong sikap keterbukaan dengan penerapan sistem partisipatif.
- f. Menciptakan komunikasi efektif dan lancar.
- g. Menyelesaikan konflik dan menumbuhkan rasa kekeluargaan antar karyawan.

Menurut Sondang dalam Sunyoto (2012: p.147), manfaat program pengembangan bagi setiap karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Para karyawan akan terbantu dalam membuat suatu keputusan yang lebih baik.

- b. Meningkatkan kemampuan para karyawan dalam menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapinya.
- c. Terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasional.
- d. Menciptakan suatu dorongan atau semangat bagi para karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan kerja.
- e. Meningkatkan kemampuan dalam mengatasi stress, frustasi, dan konflik yang akan menguatkan rasa percaya diri karyawan.
- f. Memanfaatkan ketersediaan informasi tentang berbagai program untuk pertumbuhan setiap karyawan secara teknikal dan intelektual.
- g. Meningkatkan kepuasan kerja.
- h. Meningkatkan sikap pengakuan atas kemampuan seseorang.
- i. Meningkatkan tekad mandiri karyawan.
- j. Mengatasi dan mengurangi ketakutan karyawan dalam menghadapi pekerjaan atau tanggung jawab baru di masa depan.

### **2.1.7 Tahap-Tahap Pengembangan Karir**

Menurut Sondang dalam Sunyoto (2012: p.148), terdapat tahap-tahap penyelenggaraan program pengembangan bagi karyawan dalam suatu organisasi, antara lain:

- a. Menentukan Kebutuhan Pengembangan karyawan  
Penentuan kebutuhan pengembangan karyawan perlu dianalisis dengan tepat. Hal yang perlu dianalisis adalah permasalahan yang sedang dihadapi saat ini dan tantangan-tantangan yang diprediksi akan terjadi di masa depan.
- b. Penentuan Sasaran  
Manfaat menentukan sasaran adalah sebagai tolak ukur akan keberhasilan program pengembangan. Selain itu, dapat berguna dalam menentukan langkah berikutnya misalnya isi program dan metode pengembangan.
- c. Penetapan Isi Program Pengembangan

Dalam menetapkan isi program pengembangan harus sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Keterampilan baru yang belum dimiliki oleh karyawan merupakan salah satu sasaran dalam penetapan isi program pengembangan. Program pengembangan harus jelas diketahui apa yang ingin dicapai. Salah satu sasaran yang ingin dicapai adalah mengajarkan keterampilan tertentu yang pada umumnya berupa keterampilan baru yang belum dimiliki oleh para karyawan. Keterampilan ini biasanya diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Hal ini mungkin untuk perubahan sikap dan perilaku dalam pelaksanaan tugas.

d. Identifikasi Prinsip-Prinsip Belajar

Hasil yang dicapai dalam program pengembangan dijadikan sebagai tolak ukur bagi ketepatan prinsip-prinsip belajar yang diterapkan.

e. Pelaksanaan Program

Pelaksanaan program pengembangan disesuaikan dengan tujuan organisasi dan kebutuhan karyawan.

f. Penilaian Pelaksanaan Program

Keberhasilan pelaksanaan program pengembangan dapat dilihat dari terjadinya peningkatan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan adanya perubahan pada perilaku kerja yang lebih baik.

Dari teori diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam pengembangan SDM terdapat beberapa tahap yang harus dilaksanakan. Tahap-tahap tersebut terdiri dari penentuan kebutuhan pengembangan, penentuan sasaran yang jelas, dan penerapan prinsip dalam belajar, melaksanakan sampai pada penilaian hasil pengembangan itu sendiri.

## **2.3 Prestasi Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja**

Menurut Bernaldin dan Russel dalam Edy Sutrisno (2009: p.150) pengertian prestasi kerja adalah catatan-catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari

fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selamakurun waktu tertentu. Menurut Byars dan Rue dalam Edy Sutrisno (2009: p.150) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencangkup pada pekerjaanya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Menurut Ni Putu Asri Sumadewi dan I Gusti Made Suwandana (2017). Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai seorang pekerja dari kinerjanya pada saat bekerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Tinggi rendahnya suatu prestasi kerja seorang karyawan tidak diperoleh begitu saja, tetapi harus melalui proses yang panjang. Menurut Soeprihanto prestasi kerja adalah sebuah hasil kerja seseorang selama batas periode tertentu, ketika suatu prestasi kerja tidak dapat memenuhi syarat yang sudah di tetapkan, maka manajer harus mengambil tindakan dalam menindaki hal tersebut, demikian juga apabila prestasi kerja pegawai tersebut bagus maka perilakunya perlu dipertahankan.

Menurut Hasibuan, (2016, p.94), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu karyawan. Prestasi kerja merupakan gabungan dari 3faktor penting, yaitu kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi angka untuk ketiga faktor ini, semakin besar prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Menurut Mangkunegara, Simamora, dan Edy Sutrisno dalam Aprilia Anastasya Kawuluan, Kanwil V Manado, dan Jantje L. Sepan, Christoffel Mintardjo (2016), beberapa pendapat para ahli tentang restasi kerja, yaitu, Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorangkaryawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang. Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja yang sesuai dengan standar yang diinginkan perusahaan.

Berdasarkan uraian teori-teori menurut para ahli di atas dapat dikatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

### **2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi suatu prestasi kerja adalah kemampuan, keinginan kerja seseorang, dan kejelasan atas penerimaan perintah, serta tingkat motivasi kerja karyawan. Menurut Stress dalam Edy Sutrisno (2009: p.151) pada umumnya prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor yaitu:

- 1) Kemampuan, perangai, dan minat seseorang.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- 3) Tingkat motivasi kerja.

Menurut Byar dan Rue dalam Sutrisno (2009: p.151) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor individu dan faktor lingkungan, yaitu:

1. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:
  - a. Usaha (*effort*), yaitu; yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
  - b. Abilities, yaitu menunjukkan sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

- c. *Role/Task* Perception, yaitu menunjukkan segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu; Kondisi fisik, Peralatan, Waktu, Material, Pendidikan, Supervisi, Desain Organisasi, Pelatihan dan Keberuntungan.

Menurut Mangkunegara (2013: p.13), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan motivasi, yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata: (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 sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

2. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi kondisi dan situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

### 2.3.3 Penilaian Prestasi Kerja

Dikutip dalam Gusti Ayu Kadek Pradnyawati, dan Yeyen Komalasari (2017). Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Menurut Nasution, menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain:

1. Kualitas kerja.

Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapian kerja.

2. Kuantitas kerja.  
Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.
3. Disiplin kerja.  
Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.
4. Inisiatif.  
Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaanta tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.
5. Kerjasama.  
Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

Menurut Handoko dalam Gusti Ayu Kadek Pradnyawati, dan Yeyen Komalasari (2017), ada beberapa metode penilaian prestasi kerja adalah:

1. *Rating scale* dalam metode yang lazim ini pada penilaian memakai suatu skala grafik untuk menilai faktor-faktor khusus tertentu, seperti kualitas kerja, kelayakan untuk dipercayai, hasil kerja dan lain sebagainya. Skala grafik dipakai untuk menilai sifat-sifat karyawan dan sumbangan-sumbangan. Sifat-sifat karyawan atau sumbangan-sumbangan seperti, prakarsa, terpenuhinya sasaran-sasaran khusus, kualitas kerja, entusiasme, kelayakan untuk dipercayai, kuantitas kerja, tanggung jawab yang dipikul.
2. *Check lists* (daftar perilaku) dengan metode daftar periksa, penilai menunjukkan faktor-faktor prestasi karyawan dengan memberi tanda (v) di dalam kotak jawaban “Ya” atau “Tidak” bagi berbagai pernyataan yang menggambarkan perilaku pada pekerjaan. Sudah tentu penilai harus (kenal betul/agak kenal/sama sekali tidak kenal) akan perilaku kerja pada karyawan, karena setiap pernyataan harus secara erat dikaitkan dengan pekerjaan.

3. Metode peristiwa kritis ada beberapa hal tertentu yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam pekerjaannya sehingga dia digolongkan kepada karyawan yang berhasil rata-rata atau gagal. Metode peristiwa kritis mencatat pencapaian, atau kegagalan karyawan. Metode ini dapat menjadi amat (efektif/tidak efektif) untuk keperluan promosi, pemindahandan pemberhentian.
4. *Field review* methods pada metode ini wakil ahli departemen personalia turun kelapangan dan membantu penilaian mereka. Spesialis personalia mendapatkan informasi khusus dari atasan langsung tentang prestasi kerja karyawan. Kemudian ahli itu mempersiapkan evaluasi atas dasar informasi tersebut. Evaluasi dikirim kepada penyelia untuk review, perubahan persetujuan dan pembahasan dengan karyawan yang dinilai.
5. Tes dan observasi prestasi kerja pada metode ini penilaian prestasi kerja berdasarkan atas tes keterampilan, tertulis atau peragaan keterampilan agar lebih bermanfaat tes harus reliable dan valid.
6. Metode evaluasi kelompok metode evaluasi kelompok mengharuskan penyelia membuat evaluasi tertulis mengenai (karyawan/pekerjaan). Bentuk ini mempunyai keterbatasan karena pengukuran secara kuantitatif hampir tidak dapat dilakukan sehingga membuktikan pintu bagi pertimbangan yang (objektif/subjektif) oleh penyelia.

Berdasarkan teori-teori diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan proses organisasi untuk mengevaluasi karyawan terhadap pekerjaannya. Supervisor dan karyawan secara formal melakukan evaluasi terus menerus mengacu pada prestasi kerja sebelumnya.

#### **2.3.4 Tujuan Prestasi Kerja**

Dalam setiap perusahaan pasti adanya tujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan yang mana nantinya akan tercapai tujuan perusahaan dengan baik. Menurut Rivai (2004:312) dalam Wahyu Riandani (2015). Adapun tujuan dari prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauhmana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.

### **2.3.5 Indikator Prestasi Kerja**

Dalam penelitian ini indikator-indikator prestasi kerja karyawan diarahkan pada enam aspek yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno (2009: p.152), enam aspek prestasi kerja merupakan kunci bagi perusahaan yang bersangkutan antara lain:

1. Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4. Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6. Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan referensi. Adapun penelitian terdahulu tersebut dapat dilihat pada tabel 2.1 dibawah ini:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

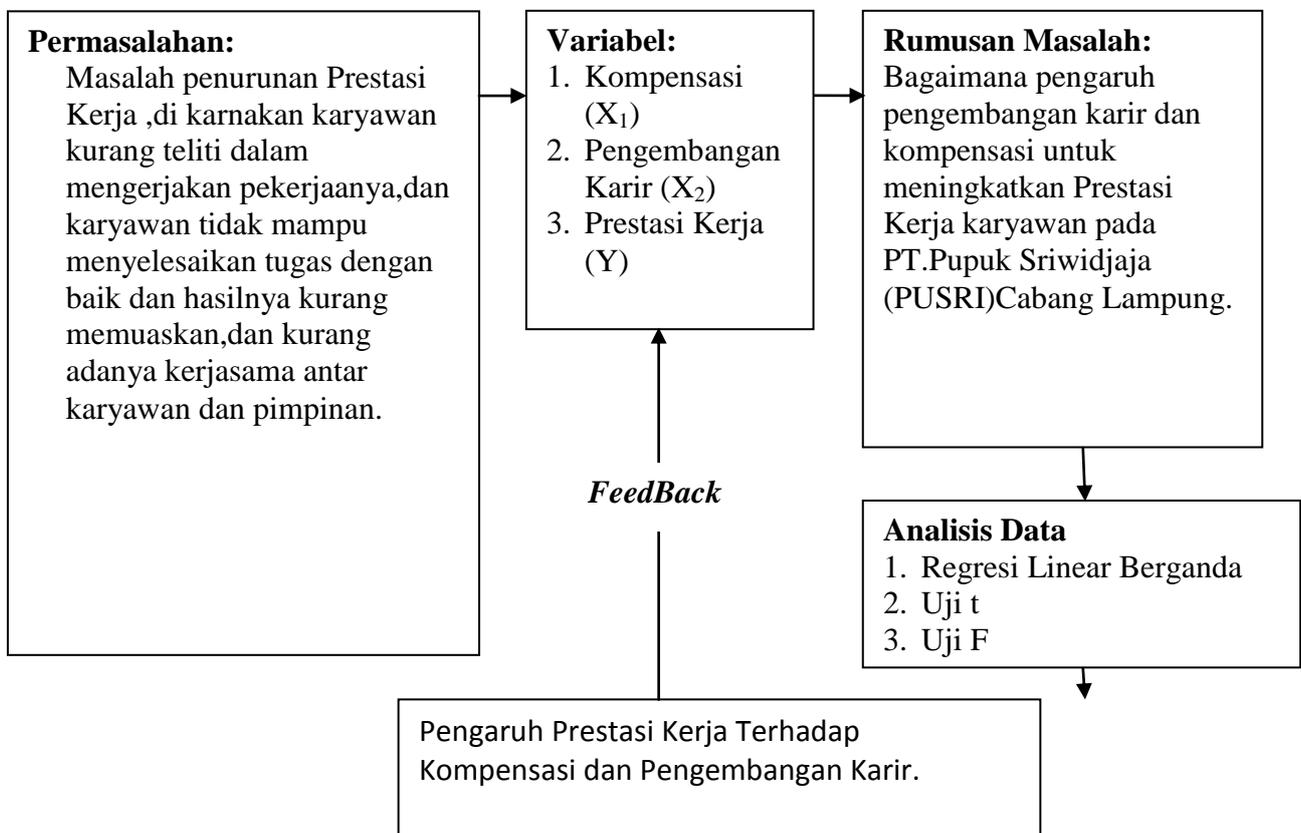
<b>Judul penelitian</b>	<b>Nama/Tahun Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Sahabat Purba Danarta Kantor Pusat Semarang.	1. Elisabeth Victoria Sajangbat (2016)	Kompensasi ,Pengembangan Karir dan Motivasi secara persial memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Negara Indonesia
Hubungan Pelatihan Dan Kompensasi Dengan PrestasiKerja Karyawan Pada Pt. Elnusa Di Kota Balik papan	Wahyu Riandani Tahun (2015)	Pelatihan dan Kompensasi berhubungan signifikan dengan prestasi kerja karyawan karna analisis yang di gunakan adalah metode korelasi rank spearman dengan bantuan setatistic manual
Komitmen dan Kompensasi terhadap prestasi kerja di PT.Somit Karsa Trinergi Jakarta	Aditya Ari Wibowo Tahun (2017)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana komitmen yang dimiliki karyawan dan kompensasi yang di terima dari perusahaan akan meningkatkan prestasi karyawan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan,komitmen dan kompensasi.
Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan, Karakteristik Pekerjaanterhadap Prestasi Kerja Guru SMP di Kabupaten Kepulauan Talaud	Paulus Saweduling Tahun (2013)	Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja,kompensasi,pelatihan dan pengembangan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Guru.
Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Prestasi KerjaKaryawan(Studi Pada Karyawan Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang)	1. Dwi Wahyuni 2. Hamidah Nayati Utami 3. Ika Ruhana Tahun (2014)	Hasil analisis linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan persial variabel perencanaan karir,pengaruh karir dan implementasi pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan tabel posisi penelitian terdahulu diatas, dapat dilihat bahwa terdapat perbedaan dengan penelitian ini diantaranya judulpenelitian ini adalah: PengaruhPengembangan Karir dan Pemberian Kompensasi terhadap

Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan Pengembangan Karir dan Pemberian Kompensasi terhadap variable dependen yaitu, Prestasi Kerja Karyawan.

## 2.5 Kerangka Pikir

Berdasarkan landasan teori dan penelitian sebelumnya diatas, maka kerangka pikir dalam penelitian ini yang dapat dilihat pada gambar 2.1 dibawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Gambar 2.1 Krangka Pemikiran

## 1.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan

pernyataan tentatif tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Pada penelitian kuantitatif, hipotesis lazim dituliskan sub-bab tersendiri yaitu di bab 2. Hipotesis merupakan jawaban rumusan masalah penelitian. Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikitan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **2.6.1 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan.**

Menurut Handoko (2012: p.131) pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Rivai dan Sagala (2013: p.752) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009: p.168). Mengingat pentingnya perencanaan pengembangan karir maka sebuah organisasi atau perusahaan perlu menyediakan konselor untuk karir bagi karyawan karena perencanaan pengembangan karir dalam organisasi memang menjadi tanggung jawab organisasi. Namun setiap individu juga perlu melakukan perencanaan pengembangan karir melalui pengembangan diri setiap individu.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Surya K, Sri dan Sari (2013), menyatakan bahwa secara parsial dan simultan variabel Kompensasi dan Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Dengan demikian maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah.

H1: Diduga terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja.

### **2.6.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan.**

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka yang di kemukakan oleh Soekidjo Notoatmodjo (2009: p.142). Menurut Sastrohadiwiryo dalam buku Donni Juni Priansa (2014: p.319) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para

tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Hasibuan (2016: p.118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan sebuah komponen yang penting hubungannya dengan karyawan, dengan kata lain kompensasi mengandung arti tidak sekedar hanya dalam bentuk finansial saja tapi juga non finansial.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyuni, Hamidah dan Ika (2014), menyatakan bahwa Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja. Dengan demikian maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah.

H2: Diduga terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja.

### **2.6.3 Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan.**

Menurut Hasibuan, (2016: p.94), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari 3 (tiga) faktor penting, yaitu kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang karyawan. Semakin tinggi angka untuk ketiga faktor ini, semakin besar prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aprilia Anastasya Kawuluan, Jantje L. Sepang, dan Christoffel Mintardjo (2016), menyatakan bahwa pengembangan karir, kompensasi dan semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, secara parsial pengembangan karir dan kompensasi tidak berpengaruh secara

signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan demikian maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah.

H3: Diduga terdapat pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Metode dan Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017: p.7), mendefinisikan metode kuantitatif adalah sesuatu analisis data yang dilandaskan pada filsafat positivisme yang bersifat statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2017: p.7). Metode penelitian adalah penelitian *asosiatif* yaitu bentuk penelitian dengan menggunakan minimal dua variabel yang dihubungkan. Metode *asosiatif* merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara satu *variabel independen* dengan *variabel dependen*. Jenis sasaran riset yang digunakan adalah *causal Research*, sasaran ini digunakan untuk menguji hipotesis mengenai hubungan sebab akibat.

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dimana data yang diperoleh dan dinyatakan dalam angka serta dianalisis dengan teknik statistik. Maka jenis penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana variabel Pengembangan Karir dan Pemberian Kompensasi mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung.

#### 3.2 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2017:137) menjelaskan "Sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Adapun cara-cara untuk memperoleh sumber data dalam penelitian ini, antara lain:

##### 3.2.1 Data Primer.

Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada karyawan yang menjadi

responden yang berkaitan tentang faktor-faktor variabel Pengembangan Karir, Pemberian Kompensasi dan Prestasi Kerja.

### **3.2.2 Data Sekunder.**

Data sekunder adalah data yang didapat dari catatan, artikel, buku – buku sebagai teori dan lain sebagainya. Maka dalam penelitian ini sumber data sekunder adalah data-data subjek penelitian, dalam hal ini data yang diberikan oleh PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung.

## **3.1 Metode Pengumpulan Data**

### **3.3.1 Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)**

Teknik ini dilakukan dengan mengkaji berbagai teori dan bahasan yang relevan dengan penyusunan skripsi ini seperti data yang bersumber dari berbagai referensi seperti literatur, arsip, dokumentasi, dan data lain yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

### **3.3.2 Penelitian Lapangan (*Field Research*)**

Teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data-data berkaitan dengan kebutuhan penelitian, data tersebut diperoleh dengan cara:

- a. Dokumentasi, yaitu metode pengumpulan data secara langsung terhadap objek penelitian mengenai fenomena atau masalah saat ini sesuai dengan variabel-variabel yang sedang diteliti, dalam hal ini untuk mengetahui fenomena/permasalahan tentang bagaimana Pengembangan Karir ( $X_1$ ), Pemberian Kompensasi ( $X_2$ ) mempengaruhi Persepsi Kerja ( $Y$ ) Karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung.
- b. Kuesioner (Angket), adalah metode pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Maka dalam penelitian ini pengumpulan data dengan cara memberi pernyataan-

pernyataan tertulis pada kuesioner (angket) kepada responden yang menjadi sampel, yaitu karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung.

Menurut Sugiyono (2017: p.142). Skala pengukuran penelitian ini yang digunakan adalah likert. Pengukuran untuk variabel independent dan dependent menggunakan teknik scoring untuk memberikan nilai pada setiap alternatif jawaban sehingga data dapat dihitung. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi atau skala dari yang sangat setuju hingga sangat tidak setuju dan sangat baik hingga tidak baik. Teknik skala likert, kuesioner (angket) yang digunakan adalah kuesioner pilihan dimana setiap item pertanyaan disediakan 5 jawaban. Jawaban pertanyaan yang diajukan tersebut adalah dapat dilihat pada tabel 3.1 dibawah ini:

**Tabel 3.1**

**Perhitungan Menggunakan Tipe Skala Likert**

<b>Skala Pengukuran</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber: Sugiyono, (2014, p.142).*

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2017:80). 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". Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah

karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung, sesuai data yang diperoleh yaitu, sebanyak 137 orang karyawan.

### 3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dari populasi yang telah ditentukan, maka dalam rangka mempermudah melakukan penelitian diperlukan suatu sampel penelitian yang berguna ketika populasi yang diteliti berjumlah besar dalam artian sampel tersebut harus *representative* (mewakili) dari populasi. Menurut Sugiyono (2017:81) “Teknik sampling merupakan teknik untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam suatu penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang dapat digunakan”.

Teknik penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini didasarkan pada metode *non probability sampling*. Menurut Sugiyono (2017:84) "*Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur/anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan menggunakan pendekatan metode *Purposive Sampling*. Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus *Slovin* dengan batasan kesalahan 10%. Rumus untuk menghitung ukuran atau besarnya jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

- n = Jumlah Sampel
- N = Jumlah Populasi
- e = Batas Kesalahan.

Dari rumus *Slovin* diatas, maka dalam penelitian ini pengukuran jumlah sampel yang harus diambil adalah:

$$n = \frac{137}{(1 + 137 \cdot 0,1^2)}$$

$$n = \frac{137}{(1 + 137 \cdot 0,01)}$$

$$n = \frac{1,37}{1 + 1,37}$$

$$n = \frac{1,37}{2,38}$$

$$n = 57,80$$

$$n = 58$$

Berdasarkan dari hasil penghitungan rumus *Slovin*, maka jumlah sampel dalam peneliti ini dibulatkan menjadi 58 orang karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung. Kriteria *Purposive Sampling* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karyawan tetap tahun 2018.
2. Karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun.
3. Karyawan yang memiliki minimal jenjang pendidikan terakhir SMA/SMK.

### 3.5 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2014: p.88) 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. Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini, antara lain:

#### 1. Variabel Bebas / *Independent*

Variabel independen adalah sejumlah gejala atau faktor yang mempengaruhi munculnya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen (bebas) yaitu, variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ).

#### 2. Variabel Terikat / *Dependent*

Variabel dependen adalah sejumlah gejala atau faktor yang muncul dan

dipengaruhi oleh variabel independen (bebas). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen (terikat) yaitu, variabel Prestasi Kerja.

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan variabel yang diungkapkan dalam definisi konsep tersebut, secara operasional. Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti secara praktis, secara riil, secara nyata dalam lingkup objek penelitian/objek yang diteliti. Secara operasional Dalam penelitian ini dapat diukur melalui indikator variabel kepuasan konsumen adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.6**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel Penelitian	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Pengembangan Karir (X <sub>1</sub> )	Menurut Donni Juni Priansa (2008: p.161), pengembangan karir adalah pendekatan formal yang di gunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika di butuhkan.	Pengembangan Karir karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI), untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan pengetahuan, agar mempengaruhi peningkatan prestasi kerja karyawan, pada masa sekarang maupun masa yang akan datang	1. Perencanaan karir. 2. Pengembangan karir individu. 3. Pengembangan karir yang didukung oleh depertemen SDM. 4. Peran upan balik terhadap kinerja.  Menurut Donni Juni Priansa (2014: p.161)	Interval
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	Menurut Donni Juni Priansa (2014: p.319). Kompensasi perlu dibedakan dengan gaji dan upah, karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji atau upah. Gaji dan upah merupakan salah satu bentuk konkrit atas pemberian kompensasi.	Imbalan yang diperoleh karyawan dari PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI), atas balas jasa dari hasil kinerja karyawan.	1. Adil. 2. Layak. 3. Gaji dan upah perusahaan. 4. Insentif oleh perusahaan. 5. Fasilitas. 6. Tunjangan. Menurut Donni Juni Priansa (2004:32)	Interval

Prestasi Kerja(Y)	Menurut Bernaldin dan Russel dalam Edy Sutrisno (2009: p.150) pengertian prestasi kerja adalah catatan-catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.	Prestasi Kerja merupakan Keberhasilan karyawan melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI).	1. Hasil Kerja 2. Pengetahuan Pekerjaan 3. Inisiatif 4. Kecekatan Mental 5. Sikap 6. Disiplin waktu dan absensi Menurut Edy Sutrisno (2009: p.152)	Interval
-------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------

### 3.7 Uji Persyaratan Instrumen

#### 3.7.1 Uji Validitas Instrumen

Menurut Lupiyoadi dan Ikhsan (2015: p.36). Uji validitas dalam penelitian ini, baik itu penelitian yang sifatnya kualitatif maupun penelitian kuantitatif berarti menunjukkan derajat ketepatan antara data yang terdapat di lapangan dengan data yang dilaporkan oleh penenliti. Pada penenelitian kuantitatif yang di uji validitasnya adalah instrumen penelitian (kuesioner) yang memiliki skor, sedangkan dalam penelitian kuantitatif yang diuji adalah datanya. Validitas dalam penelitian kualitatif juga menunjukkan sejauh mana tingkat interpretasi dan konsep-konsep yang diperoleh memiliki makna yang sesuai antara peneliti dan responden. Dengan kata lain, responden dengan peneliti memiliki keseuaian dalam mendeskripsikan suatu fenomena yang sedang terjadi. Uji validitas menggunakan teknik *Kolerasi Product Moment*. Adapun rumus korelasi person adalah:

$$r = \frac{n\sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{\{(n\sum X^2) - (\sum X)^2 \cdot (n\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

- r = Korelasi antar Variabel X dan Y
- n = Jumlah sampel
- X = Jumlah skor item
- Y = Jumlah skor total seluruh item

Prosedur pengujian:

1. Ho : data valid  
Ha : data tidak valid
2. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrument valid  
Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrument tidak valid
3. Apabila Sig < Alpha (0,05), maka instrument valid  
Apabila Sig > Alpha (0,05), maka instrument tidak valid
4. Pengujian validitas instrument dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20.0*).
5. Penjelasan dari butir 1 dan 2 dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dan probabilitas (sig) dengan  $r_{tabel}$  maka dapat di simpulkan instrument tersebut dinyatakan valid atau sebaliknya.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Lupiyoadi dan Ikhsan (2015: p.54-61). Reliabilitas mengandung pengertian bahwa suatu indikator cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan. Reliabel artinya dapat dipercaya jadi dapat diandalkan. Jika metode split-half hanya dapat digunakan untuk mencari indeks reliabilitas instrumen yang skornya bernilai 1 dan 0, metode Alpha Cronbach dapat digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya merupakan rentangan antara beberapa nilai. Misalnya skala 1 sampai 10 atau antara 1 sampai 5. Dengan rumus indeks rebilitas Alphainstrument dalam penelitian ini adalah.

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sum \sigma t^2} \right]$$

Keterangan:

- $r$  = Reliabilitas instrumen  
 $k$  = Banyaknya pertanyaan  
 $\sum \sigma_i^2$  = Jumlah varians butir  
 $\sigma t^2$  = Varians total

Prosedur pengujian:

1.  $H_0$  : data reliable  
 $H_a$  : data tidak reliable
2. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrument reliable  
 Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrument tidak reliable
3. Pengujian Realibilitas instrument dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20.0*)
4. Penjelsan dari butir 1 dan 2 dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dan probabilitas (sig) dengan  $r_{tabel}$  maka dapat di simpulkan instrument tersebut dinyatakan reliable atau sebaliknya.

Dalam penelitian ini menginteprestasikan besarnya nilai  $r$  alpha indeks korelasi. Selanjutnya mengkonsultasikan hasil nilai *Alpha cronbach* dengan nilai *Interprestasi Koefisien*, seperti pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.4**

**Daftar Interprestasi Koefisien Nilai R**

<b>Koefisien <math>r</math></b>	<b>Reliabilitas</b>
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang/Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

*Sumber: Sugiyono (2017, p,184).*

### 3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Normalitas Data

Menurut Lupiyoadi dan Ikhsan (2015: p.134-135). Uji normalitas merupakan uji distribusi data yang akan di analisis, apakah penyebarannya normal atau tidak, sehingga dapat digunakan dalam

analisis parametrik. Apabila data tidak berdistribusi normal, maka kita tidak dapat menggunakan analisis non-parametrik. Penggunaan uji kolmogorof-smirnow atau uji K-S termasuk dalam golongan non parametrik karena penelitian belum mengetahui apakah data yang digunakan termasuk data parametrik atau bukan. Pada uji K-S, data dikatakan normal apabila nilai  $\text{sign} > 0,05$ . Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari sampel yang berasal dari populasi berdistribusi normal atau sebaliknya. Uji normalitas sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan uji *Non parametric one sample Kolmogorov Smirnov (KS)*.

Prosedurpengujian:

1.  $H_0$  : Data berasal dari populasi berdistribusi normal.  
 $H_a$  : Data dari populasi yang berdistribusi tidak normal.
2. Apabila  $(\text{Sig}) > 0,05$  maka  $H_0$  diterima (Normal).  
 Apabila  $(\text{Sig}) < 0,05$  maka  $H_a$  ditolak (Tidak Normal).
3. Pengujian normalitas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20.0*).
4. Penjelasan dan kesimpulan bahwa dari data-data yang diperoleh pada masing-masing variabel yang diteliti apakah berdistribusi normal atau sebaliknya, dan membandingkan dengan probabilitas  $(\text{sig}) > 0,05$ .

### 3.8.2 Uji Linieritas Data

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat statistik parametrik khususnyadalamanalisis korelasi atau regresi linear yang termasuk dalam hipotesis asosiatif. Pengujian dapat dilakukan pada program SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05.

Duavariabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Deviation from Linearity*) lebih dari 0,05.

Prosedur pengujian :

1.  $H_0$  : model regresi berbentuk linier.  
 $H_a$  : model regresi tidak berbentuk linier..
2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka  $H_0$  ditolak.  
 Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka  $H_0$  diterima.
3. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20.0*).
4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) > 0,05 atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier.

### 3.8.3 Uji Multikolinieritas Data

Uji Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Ada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas Ghazali dalam Wiratna Sujarweni (2015:p,227). Metode untuk menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation faktor* (VIF). Batas dari *tolerance value* > 0,1 atau VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Prosedur pengujian:

1. Jika nilai VIF  $\geq 10$  maka ada gejala multikolinieritas.  
 Jika nilai VIF  $\leq 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.  
 Jika nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
3. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS (*Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS 20.0*).

4. Penjelasan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas ( $\text{sig} > 0,1$ ) maka variabel  $X$  multikolinieritas atau tidak multikolinieritas.

### 3.9 Metode Analisis Data

Analisis data diartikan sebagai upaya pengolahan data yang sudah tersedia kemudian dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Dengan demikian, teknik analisis data dapat diartikan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap data, tersebut untuk menjawab rumusan masalah.

#### 3.9.1 Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiono (2017:p.243) Regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya variabel dependen kriterium bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi dinaik turunkan nilainya. Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila variabel independennya minimal 2. Analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh secara individu (parsial) Pengembangan Karir dan ( $X_1$ ), Pemberian Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ) karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka model regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_t$$

Keterangan :

$Y$  = Prestasi Kerja

$X_1$  = Pengembangan Karir

$X_2$  = Pemberian Kompensasi

$b_{1,2}$  = Koefisien

a = Konstanta  
 et = Error Term

### 3.10 Pengujian Hipotesis

#### 3.10.1 Uji t (Secara Parsial)

Menurut Wiratna Sujarweni (2015:p.161) Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individu yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen ( $X_i$ ) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y).

#### **H1: Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja.**

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh signifikan Pengembangan Karir ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y).

$H_a$  = Terdapat pengaruh signifikan Pengembangan Karir ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y).

Kriteria Prosedur pengujian:

1. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.  
 Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima.  
 Atau
2. Jika nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.  
 Jika nilai  $sig > 0,05$  maka  $H_0$  diterima.

#### **H2: Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja.**

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh signifikan Pemberian Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y).

$H_a$  = Terdapat pengaruh signifikan Pemberian Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y).

Kriteria Prosedur pengujian:

1. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.  
 Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima.

Atau

2. Jika nilai  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.  
Jika nilai  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima.

### 3.10.2 Uji F (Secara Simultan)

Uji F adalah pengujian koefisien regresi secara simultan untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis penelitian. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (bebas) mampu mempengaruhi secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat).

#### **H3: Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja (Y).**

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh signifikan Pemberian Kompensasi ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja.

$H_a$  = Terdapat pengaruh signifikan Pemberian Kompensasi ( $X_1$ ) dan Pengembangan Karir ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y).

Kriteria Prosedur pengujian:

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria, yaitu:
  - a. Jika nilai  $F_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak.  
Jika nilai  $F_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima.  
atau
  - b. Jika nilai  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.  
Jika nilai  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima.
2. Menentukan nilai titik kritis untuk  $F_{\text{tabel}}$  pada  $db_1 = n - k$  dan  $db_2 = k - 1$
3. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

##### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskriptif adalah yang merupakan gambaran data yang digunakan dalam suatu penelitian. Dari pengujian data kuesioner hasil jawaban responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, yaitu; 58 orang karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung. Adapun hasil pengujian dengan uji deskripsi frekuensi data kuesioner jawaban responden diketahui gambaran dari karakteristik berdasarkan jenis kelamin dan usia dan pendidikan terakhir responden, adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1**

**Hasil Uji Deskripsi Frekuensi Data Kuesioner  
Berdasarkan Karakteristik Jenis Kelamin Responden**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase
1.	Laki-Laki	47	81,0%
2.	Perempuan	11	19,0%
<b>Total</b>		<b>58</b>	<b>100,0%</b>

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.*

Berdasarkan tabel 4.1 adalah deskripsi hasil uji frekuensi data kuesioner berdasarkan karakteristik responden menunjukkan bahwa dalam penelitian ini didominasi oleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin Laki-Laki, sebanyak 47 orang (81,0%) karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung.

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Deskripsi Frekuensi Data Kuesioner**  
**Berdasarkan Karakteristik Usia Responden**

No.	Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase
1.	20 – 30 Tahun	21	36,2%
2.	31 – 40 Tahun	30	51,7%
3.	41 – 50 Tahun	7	12,1%
<b>Total</b>		<b>58</b>	<b>100,0%</b>

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.*

Berdasarkan tabel 4.2 adalah deskripsi hasil uji frekuensi data kuesioner berdasarkan karakteristik responden menunjukkan bahwa dalam penelitian ini didominasi oleh karakteristik responden berdasarkan Usia 20– 30 tahun, sebanyak 30 orang (51,7%) karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Deskripsi Frekuensi Data Kuesioner**  
**Berdasarkan Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden**

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (Orang)	Persentase
1.	SMA/SMK	13	22,4%
2.	D3	7	12,1%
3.	S1	35	60,3%
4.	S2	3	5,2%
<b>Total</b>		<b>58</b>	<b>100,0%</b>

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.*

Berdasarkan tabel 4.3 adalah deskripsi hasil uji frekuensi data kuesioner berdasarkan karakteristik responden menunjukkan bahwa dalam penelitian ini didominasi oleh karakteristik responden berdasarkan Pendidikan

Terakhir S1 (sarjana), sebanyak 35 orang (60,3%) karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Deskripsi Frekuensi Data Kuesioner**  
**Berdasarkan Karakteristik Masa Kerja Responden**

No.	Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase
1.	1 – 2 Tahun	1	1,7%
2.	2 – 3 Tahun	9	15,5%
3.	3 – 4 Tahun	19	32,8%
4.	4 – 5 Tahun	16	27,6%
5.	> 5 Tahun	13	22,4%
<b>Total</b>		<b>58</b>	<b>100,0%</b>

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.*

Berdasarkan tabel 4.4 adalah deskripsi hasil uji frekuensi data kuesioner berdasarkan karakteristik responden menunjukkan bahwa dalam penelitian ini didominasi oleh karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja 3 – 4 Tahun, sebanyak 19 orang (32,3%) karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung.

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil pengujian data kuesioner jawaban responden yang telah dilakukan peneliti dengan menggunakan uji deskriptif frekuensi variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) dan Prestasi Kerja ( $Y$ ) karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung, adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Deskriptif Frekuensi Data Kuesioner**  
**Jawaban Responden Tentang Variabel Pengembangan Karir (X<sub>1</sub>)**

No.	Item Pernyataan-Pernyataan Pengembangan Karir (X <sub>1</sub> )	Jawaban Responden									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Perusahaan selalu melakukan rotasi pekerjaan untuk meningkatkan pengetahuan pekerjaan secara luas	16	27.6	29	50.0	12	20.7	1	1.7	0	0,0
2.	Selalu mengikuti kesempatan pelatihan, kursus, dan seminar yang diberikan perusahaan.	10	17.2	36	62.1	12	20.7	0	0,0	0	0,0
3.	Selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan	18	31.0	32	55.2	7	12.1	1	1.7	0	0,0
4.	Berusaha mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mempromosikan dirinya	7	12.1	32	55.2	18	31.0	1	1.7	0	0,0
5.	Atasan membimbing untuk mencapai hasil kerja yang maksimal	9	15.5	33	56.9	15	25.9	15	25.9	0	0,0
6.	Atasan selalu mendukung dan bekerja sama dalam penyelesaian tugas pekerjaan	9	15.5	36	62.1	12	20.7	15	25.9	0	0,0
7.	Selalu bekerja keras agar memperoleh promosi jabatan yang lebih tinggi	10	17.2	37	63.8	11	19.0	0	0,0	0	0,0
8.	Perusahaan mempertimbangkan prestasi kerja untuk memberikan promosi jabatan	10	17.2	36	62.1	12	20.7	0	0,0	0	0,0

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.*

Berdasarkan tabel 4.5 adalah deskripsi hasil uji frekuensi data kuesioner jawaban responden tentang variabel Pengembangan Karir (X<sub>1</sub>), menunjukkan bahwa pernyataan yang paling dominan dijawab oleh responden adalah No. 3, yaitu; “Selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan”, yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 18 orang (31,0%), yang menjawab “Setuju”, sebanyak 32 orang (55,2%), yang menjawab “Cukup Setuju” sebanyak 7 orang (12,1%), dan yang menjawab “Tidak Setuju” sebanyak 1 orang (1,7%).

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Deskriptif Frekuensi Data Kuesioner**  
**Jawaban Responden Tentang Variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>)**

No.	Item Pernyataan-Pernyataan Variabel Kompensasi (X <sub>2</sub> )	Jawaban Responden									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Perusahaan memberikan balas jasa (insentif/bonus) secara adil	15	25.9	35	60.3	6	10.3	2	3.4	0	0,0
2.	Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan prestasi kerja	17	29.3	29	50.0	9	15.5	3	5.2	0	0,0
3.	Perusahaan memberikan insentif/bonus secara layak	14	24.1	27	46.6	17	29.3	0	0,0	0	0,0
4.	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dengan pemberian kompensasi	9	15.5	35	60.3	12	20.7	2	3.4	0	0,0
5.	Gaji dan upah yang saya terima sesuai dengan pencapaian hasil kerja	8	13.8	24	41.4	23	39.7	3	5.2	0	0,0
6.	Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan yang harapan saya dan keluarga	8	13.8	28	48.3	20	34.5	2	3.4	0	0,0
7.	Insentif atau bonus pekerjaan yang saya terima sesuai hasil pencapaian pekerjaan	14	24.1	35	60.3	8	13.8	1	1.7	0	0,0
8.	Perusahaan memberikan insentif/bonus pekerjaan tergantung dengan pencapaian target penjualan	15	25.9	29	50.0	14	24.1	0	0,0	0	0,0
9.	Perusahaan memberikan motivasi kepada dengan cara pemberian kompensasi yang layak	16	27.6	28	48.3	14	24.1	0	0,0	0	0,0
10.	Selalu semangat dalam bekerja karena besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan	14	24.1	29	50.0	13	22.4	2	3.4	0	0,0
11.	Perusahaan memberikan tunjangan dan fasilitas pekerjaan secara adil	14	24.1	35	60.3	9	15.5	0	0,0	0	0,0
12.	Perusahaan memberikan tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi pekerjaan saya dipusahaan	9	15.5	34	58.6	14	24.1	1	1.7	0	0,0

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.*

Berdasarkan tabel 4.6 adalah deskripsi hasil uji frekuensi data kuesioner jawaban responden tentang variabel Kompensasi ( $X_2$ ), menunjukkan bahwa pernyataan yang paling dominan dijawab oleh responden adalah No. 2, yaitu; “Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan prestasi kerja”, yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 17 orang (29,3%), yang menjawab “Setuju”, sebanyak 29 orang (50,0%), yang menjawab “Cukup Setuju” sebanyak 9 orang (15,5%), dan yang menjawab “Tidak Setuju” sebanyak 3 orang (5,2%).

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Deskriptif Frekuensi Data Kuesioner**  
**Jawaban Responden Tentang Variabel Prestasi Kerja (Y)**

No.	Item Pernyataan-Pernyataan Variabel Prestasi Kerja (Y)	Jawaban Responden									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan	31	53.4	22	37.9	5	8.6	0	0,0	0	0,0
2.	Berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan perusahaan	34	58.6	19	32.8	4	6.9	1	1.7	0	0,0
3.	Selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan mengutamakan prinsip efisiensi	19	32.8	28	48.3	10	17.2	1	1.7	0	0,0
4.	Berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan	11	19.0	30	51.7	13	22.4	4	6.9	0	0,0
5.	Berusaha mencari cara untuk mengatasi kesulitan yang di hadapi dalam menjalankan pekerjaan	31	53.4	22	37.9	5	8.6	0	0,0	0	0,0
6.	Dengan keterampilan yang dimiliki mampu mengatasi sendiri masalah-masalah yang terjadi pada pekerjaannya	14	24.1	29	50.0	13	22.4	2	3.4	0	0,0

7.	Mampu menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat	25	43.1	26	44.8	6	10.3	1	1.7	0	0,0
8.	Mampu mencapai keberhasilan pekerjaan sesuai dengan instruksi atasan	19	32.8	32	55.2	7	12.1	0	0,0	0	0,0
9.	Dapat bekerja dibawah tekanan agar menghasilkan pekerjaan yang sesuai standar perusahaan	17	29.3	30	51.7	10	17.2	1	1.7	0	0,0
10.	Selalu bersikap baik kepada rekan kerjanya	15	25.9	29	50.0	14	24.1	0	0,0	0	0,0
11.	Karyawan selalu berusaha bekerja dengan baik dan tepat waktu	16	27.6	28	48.3	14	24.1	0	0,0	0	0,0
12.	Tingkat kehadiran sesuai dengan ketepatan waktu yang telah ditentukan	14	24.1	27	46.6	17	29.3	0	0,0	0	0,0

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.*

Berdasarkan tabel 4.7 adalah deskripsi hasil uji frekuensi data kuesioner jawaban responden tentang variabel Prestasi Kerja (Y), menunjukkan bahwa pernyataan yang paling dominan dijawab oleh responden adalah No. 2, yaitu; “Berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan perusahaan”, yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 34 orang (58,6%), yang menjawab “Setuju”, sebanyak 19 orang (32,8%), yang menjawab “Cukup Setuju” sebanyak 4 orang (6,9%), dan yang menjawab “Tidak Setuju” sebanyak 1 orang (1,7%).

## **4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen**

### **4.2.1 Hasil Uji Validitas**

Dalam penelitian ini untuk melakukan uji validitas persyaratan instrument data disetiap item pernyataan-pernyataan kuesioner responden pada variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) dan Prestasi Kerja (Y) karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung. Adapun hasil pengujian validitas data yang telah dilakukan peneliti adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Data Variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ )**

Item Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.*

Berdasarkan tabel 4.8 dari hasil uji validitas untuk variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ), menunjukkan bahwa dari keseluruhan nilai Signifikan lebih kecil dari 0,05 (Sig < Alpha). Jadi dapat diartikan bahwa dari 8 item pernyataan-pernyataan tentang variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ), dinyatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data kuesioner jawaban karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Data Variabel Kompensasi ( $X_2$ )**

Item Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,004	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 2	0,007	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 4	0,008	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 5	0,002	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 9	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 11	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 12	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.*

Berdasarkan tabel 4.9 dari hasil uji validitas untuk variabel Kompensasi ( $X_2$ ), menunjukkan bahwa dari keseluruhan nilai Signifikan lebih kecil dari 0,05 (Sig < Alpha). Jadi dapat diartikan bahwa dari 12 item pernyataan-

pernyataan tentang variabel Kompensasi ( $X_2$ ), dinyatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data kuesioner jawaban karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Data Variabel Prestasi Kerja (Y)**

Item Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 2	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 3	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 4	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 5	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 6	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 7	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 8	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 9	0,002	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 10	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 11	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid
Pernyataan 12	0,000	0,05	Sig < Alpha	Valid

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.*

Berdasarkan tabel 4.10 dari hasil uji validitas untuk variabel Prestasi Kerja (Y), menunjukkan bahwa dari keseluruhan nilai Signifikan lebih kecil dari 0,05 (Sig < Alpha). Jadi dapat diartikan bahwa dari 12 item pernyataan-pernyataan tentang variabel Prestasi Kerja (Y), dinyatakan valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data kuesioner jawaban karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrument dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrument tersebut sudah baik maka pengujian reliabilitas digunakan rumus *alpha cronbach* dengan mengkonsultasikan nilai alpha atau nilai interpretasi nilai r. Adapun hasil uji reabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11

## Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	N of Items	Koefisien r	Keterangan
Pengembangan Karir ( $X_1$ )	0,695	7	0,6000–0,799	Tinggi
Kompensasi ( $X_2$ )	0,703	13	0,6000–0,799	Tinggi
Prestasi Kerja (Y)	0,813	7	0.8000–1.000	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.

Berdasarkan tabel 4.11 nilai *Cronbach's Alpha*, untuk uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) sebesar 0,695, variabel Kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,703, dan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,813. Jadi dapat diartikan bahwa dari keseluruhan instrument pernyataan dari masing-masing variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini telah memenuhi syarat realibilitas instrument dan layak digunakan untuk pengumpulan data kuesioner jawaban karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah refresentatif atau sebaliknya. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan uji statistik *Non Parametrik One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, jika nilai signifikasi  $>$  Alpha 0,05, maka dengan kata lain residual berdistribusi normal. Adapun hasil uji normalitas data adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12

## Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Pengembangan Karir ( $X_1$ )	0,591	0,05	Sig $>$ Alpha	Normal
Kompensasi ( $X_2$ )	0,341	0,05	Sig $>$ Alpha	Normal
Prestasi Kerja (Y)	0,322	0,05	Sig $>$ Alpha	Normal

Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.

Berdasarkan dari tabel 4.12 hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikan pada *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, diperoleh nilai signifikan untuk variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ), sebesar  $0,591 > 0,05$  (Alpha), nilai signifikan untuk variabel Kompensasi ( $X_2$ ), sebesar  $0,643 > 0,05$  (Alpha), dan nilai signifikan untuk variabel Prestasi Kerja (Y), sebesar  $0,875 > 0,05$  (Alpha). Jadi dapat diartikan bahwa data kuesioner hasil jawaban 58 orang karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung, berasal dari populasi berdistribusi normal.

#### 4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji linearitas adalah untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Adapun hasil uji linieritas data sampel adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Sig. Deviation From Linarity	Alpha	Kondisi	Kesimpulan
Pengembangan Karir ( $X_1$ ) Terhadap Prestasi Kerja (Y)	0,631	0,05	Sig > Alpha	Linier
Kompensasi ( $X_2$ ) Terhadap Prestasi Kerja (Y)	0,104	0,05	Sig > Alpha	Linier

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.*

Berdasarkan tabel 4.13 adalah hasil uji linieritas dengan perhitungan table ANOVA, diperoleh nilai signifikan pada baris *Deviantion From Linearity* untuk variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) sebesar  $0,631 > 0,05$  (Alpha), dan nilai signifikan untuk variabel Kompensasi ( $X_2$ ) sebesar  $0,140 > 0,05$  (Alpha). Jadi dapat diartikan bahwa dalam penelitian ini dari keseluruhan data kuesioner jawaban 58 karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung, menyatakan bahwa variabel independen memiliki

hubungan dengan variabel dependen, dengan kata lain model regresi berbentuk linier.

#### 4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji ini tidak boleh terdapat multikolinieritas diantara variabel penjelas pada model tersebut yang di indikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF lebih dari 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur  $(1-R^2)$  di sebut *Collinierty Tolerance*, artinya jika nilai dari *collinierty tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas. Berdasarkan dari pengujian data yang dilakukan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Collinearity Statistics		Kondisi	Kesimpulan
	Tolerance	VIF		
Pengembangan Karir ( $X_1$ ) Terhadap Prestasi Kerja (Y)	0,583	1,715	$VIF \leq 10$	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas
Kompensasi ( $X_2$ ) Terhadap Prestasi Kerja (Y)	0,583	1,715	$VIF \leq 10$	Tidak Ada Gejala Multikolinieritas

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.*

Berdasarkan tabel 4.14 adalah hasil uji multikolinieritas dengan perhitungan pada uji *Coefficient* menunjukkan nilai VIF untuk variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) sebesar  $1,715 < 10$  atau nilai *Collinierrity Tolerance*  $0,583 > 0,1$ , dabn untuk variabel Kompensasi ( $X_2$ ) nilai VIF sebesar  $1,715 < 10$  atau nilai *Collinierrity Tolerance*  $0,583 > 0,1$ . Jadi dapat diartikan bahwa dalam penelitian ini dari keseluruhan data kuesioner jawaban 58 orang karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung, menyatakan tidak ada gejala Multikolinieritas terhadap variabel dependen.

#### 4.4 Hasil Uji Analisis Data

##### 4.4.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini dengan melihat data pada nilai *Coefficients*, untuk mengetahui secara individu (parsial) besarnya pengaruh variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ) karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung. Adapun hasil pengujian data adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
Prestasi Kerja ( <i>Constant</i> )	2,502	4,879
Pengembangan Karir ( $X_1$ )	0,617	0,176
Kompensasi ( $X_2$ )	0,588	0,126

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.*

Berdasarkan data tabel 4.15 diatas adalah nilai *Coefficients* untuk melihat persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + et$$

Keterangan:

Y = Prestasi Kerja

$X_1$  = Pengembangan Karir

$X_2$  = Kompensasi

a = konstanta

$b_{1.2.3.4.5}$  = koefisien regresi

et = error trem/unsur kesalahan

Dari persamaan regresi diatas, maka dalam penelitian ini dijelaskan hasil uji regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,502 + 0,617 (X_1) + 0,588 (X_2)$$

1. Dari hasil nilai *Constanta*, sebesar 2,502 menandakan jika tidak ada variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ), masih ada pengaruh Prestasi Kerja (Y) karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung, sebesar 25,02%.
2. Dari hasil nilai regresi untuk variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) sebesar 0,617 menandakan jika setiap penambahan satu kesatuan variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ), maka akan mempengaruhi Prestasi Kerja (Y) karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung, sebesar 61,7%.
3. Dari hasil nilai regresi untuk variabel Kompensasi ( $X_2$ ), sebesar 0,588 menandakan jika setiap penambahan satu kesatuan variabel Kompensasi ( $X_2$ ), maka akan mempengaruhi Prestasi Kerja (Y) karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung, sebesar 58,8%.

#### 4.4.2 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Uji *Koefisien Determinasi* digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.16**

**Hasil Uji Koefisien Korelasi**

<b>R</b>	<b>R Square</b>
0,796	0,633

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.*

Berdasarkan tabel 4.16 adalah hasil nilai uji *Koefisien Korelasi* (R), sebesar 0,796, menjelaskan tingkat keeratan hubungan antara variabel dalam penelitian ini, “Sangat Kuat”. Sedangkan nilai *Koefisien Determinan*  $R^2$  (R square), sebesar 0,633, menjelaskan bahwa besarnya pengaruh variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y) karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung, sebesar 63%, dan sisanya sebesar 37 % dipengaruhi oleh variabel lain.

## 4.5 Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji t (*Secara Parsial*)

Pengujian hipotesis merupakan bagian yang penting dalam penelitian ini, karena kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti. Sedangkan Uji t digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui *secara parsial* ada tidaknya pengaruh yang antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis *secara parsial* dengan menggunakan uji t dan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan 95% dan Alpha 0,05. Adapun hasil dari pengolahan data-data kuesioner jawaban responden diperoleh nilai  $t_{hitung}$ , adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji t (*Secara Parsial*)**

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Kondisi	Kesimpulan
Pengembangan Karir ( $X_1$ ) Terhadap Prestasi Kerja (Y)	3,499	2,003	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima
Kompensasi ( $X_2$ ) Terhadap Prestasi Kerja (Y)	4,681	2,003	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak dan Ha diterima

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.*

#### **H1: Terdapat Pengaruh Pengembangan Karir ( $X_1$ ) Terhadap Prestasi Kerja (Y)**

Dari tabel 4.17 adalah nilai *coefficient*, menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ), menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,499, dan nilai  $t_{table}$  dengan Alpha (0,05) dan df n-2 ( $58 - 2 = 56$ ) adalah sebesar 2,003, nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $3,499 > 2,003$ ). Maka Ho yang diajukan ditolak dan Ha diterima. Jadi dapat diartikan bahwa hasil pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh variabel Pengembangan Karir

( $X_1$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y) karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung.

## **H2: Terdapat Pengaruh Kompensasi ( $X_2$ ) Terhadap Prestasi Kerja (Y)**

Dari tabel 4.17 adalah nilai *coefficient* dengan menggunakan uji t bahwa variabel Kompensasi ( $X_1$ ), menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,681, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dengan Alpha (0,05) dan df n-2 ( $58 - 2 = 56$ ) adalah sebesar 2,003, nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $4,681 > 2,003$ ). Maka  $H_0$  yang diajukan ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat diartikan bahwa hasil pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh variabel Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y) karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung.

### **4.5.2 Hasil Uji Uji F (Secara Simultan)**

Uji F digunakan untuk membuktikan hipotesis mengetahui apakah ada tidaknya pengaruh antara variabel independent secara bersama-sama (secara simultan) terhadap variabel dependent. Maka dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan menggunakan bantuan program *Statistical Program and Service Solution seri 21.0* dengan membandingkan hasil nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dengan tingkat kepercayaan 95% dan Alpha 0,05. Adapun hasil pengujian yang telah dilakukan peneliti dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji F (Secara Simultan)**

<b>Variabel</b>	<b><math>F_{hitung}</math></b>	<b><math>F_{tabel}</math></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Kesimpulan</b>
Pengembangan Karir ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) Terhadap Prestasi Kerja (Y)	24,043	2.70	$F_{hitung} > F_{tabel}$	$H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima.

*Sumber: Hasil data diatas diolah pada tahun 2018.*

### **H3: Terdapat Pengaruh Pengembangan Karir ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) Terhadap Prestasi Kerja (Y)**

Dari tabel 4.18 diatas adalah nilai tabel *ANOVA* menunjukkan bahwa hasil nilai  $F_{hitung}$  sebesar 24,043 sedangkan  $F_{tabel}$  dengan Alpha 0,05 dan  $df_1 = k - 1$  ( $3 - 1 = 2$ ) dan  $df_2 = n - k$  ( $58 - 3 = 55$ ), sebesar 3,160, jadi nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $24,043 > 3,160$ ). Maka  $H_0$  yang diajukan ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat diartikan bahwa hasil pengujian hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh Pengembangan Karir ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) dan Harga ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y) karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung.

## **4.6 Pembahasan**

Hasil dari penelitian ini untuk mengetahui dan membuktikan hipotesis bahwa ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dari hasil yang telah dijelaskan diatas dalam penelitian ini diperoleh nilai *Koefisien Korelasi* (R), menyatakan tingkat keeratan hubungan antara variabel dalam penelitian ini, “Sangat Kuat”. Sedangkan nilai *Koefisien Determinan*  $R^2$  (R square) menyatakan besarnya pengaruh variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y) karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung, sebesar 63%. Adapun hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **4.6.1 Pengembangan Karir ( $X_1$ ) mempengaruhi Prestasi Kerja (Y).**

Dari hasil pengujian dengan menggunakan uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ). Maka dari hasil pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y) karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung.

Dari hasil yang diperoleh dalam penelitian ini sejalan dengan pengertian menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009: p.169), mengingat pentingnya perencanaan pengembangan karier maka sebuah organisasi atau perusahaan perlu menyediakan konselor untuk karir bagi karyawan. Perencanaan pengembangan karier dalam organisasi memang menjadi tanggung jawab organisasi. Namun demikian masing-masing individu juga perlu melakukan perencanaan pengembangan karir melalui pengembangan diri setiap individu. Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009: p.173), pengembangan karir harus dimulai dari dalam diri karyawan itu sendiri sementara organisasi tempat kerja hanya berkewajiban untuk memfasilitasinya. Oleh karena itu setiap karyawan harus merencanakan sendiri pengembangan karirnya. Menurut Sunyoto (2012: p.145), “Pengembangan (*development*) adalah sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi”. Pengembangan karyawan diadakan untuk meningkatkan atau memaksimalkan kemampuan intelektual atau emosional guna melaksanakan pekerjaan dengan baik dari sebelumnya.

#### **4.6.2 Pengaruh Kompensasi ( $X_2$ ) mempengaruhi Prestasi Kerja (Y).**

Dari hasil pengujian dengan menggunakan uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ). Maka hasil pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh variabel Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y) karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung.

Dari hasil yang diperoleh dalam penelitian ini sejalan dengan pengertian menurut Tohardi dalam Edy Sutrisno (2009: p.182) mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Karena bila kompensasi dirasakan tidak layak dan tidak

adil oleh para karyawan, maka tidak mustahil hal tersebut merupakan sumber kecemburuan sosial. Menurut Donni Juni Priansa (2014: p.318), kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai bekerja. Pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu serta komitmen, bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada organisasi, tetapi ada tujuan lain yang ingin diraihinya, yaitu imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktifitas kerja yang dihasilkan.

#### **4.6.3 Pengembangan Karir ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) mempengaruhi Prestasi Kerja (Y).**

Dari hasil pengujian dengan menggunakan uji F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ). Maka dari pengujian hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh Pengembangan Karir ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y) karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung.

Dari hasil yang di peroleh dalam penelitian ini sejalan dengan pengertian menurut Bernaldin dan Russel dalam Edy Sutrisno (2009: p.150) pengertian prestasi kerja adalah catatan-catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Hasibuan, (2016, p.94), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu karyawan. Menurut Ni Putu Asri Sumadewi dan I Gusti Made Suwandana (2017). Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai seorang pekerja dari kinerjanya pada saat bekerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Tinggi rendahnya suatu prestasi kerja seorang karyawan tidak diperoleh begitu saja, tetapi harus melalui proses yang panjang.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menggunakan analisis data dari hasil statistik pengujian hipotesis, maka penulis menarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh *secara parsial* variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y) karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung.
2. Terdapat pengaruh *secara parsial* variabel Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y) karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung.
3. Terdapat pengaruh *secara simultan* variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y) karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung.

#### 5.2 Saran

##### 5.2.1 Bagi Pihak Perusahaan

Berdasarkan hasil dalam penelitian yang telah dibahas dan kesimpulan diatas, maka penulis mengajukan beberapa saran kepada pihak PT. Bhandha Ghara Reksa (Persero) Cabang Lampung, adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil deskriptif frekuensi data kuesioner jawaban responden tentang Variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung, maka diharapkan kepada pihak pimpinan perusahaan untuk selalu melakukan pengembangan karir bagi karyawannya, seperti mengarahkan bahkan terlibat langsung terhadap karyawan yang kesulitan dalam mencapai hasil kerja yang maksimal, dikarenakan banyak nya karyawan yang menyatakan bahwa “Atasan membimbing untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Atasan selalu mendukung dan bekerja sama dalam penyelesaian tugas pekerjaan. Karyawan selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan agar mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mempromosikan dirinya”.

2. Dari hasil deskriptif frekuensi data kuesioner jawaban responden tentang Variabel kompensasi ( $X_2$ ) yang diterima karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung, maka diharapkan kepada pihak pimpinan perusahaan untuk selalu bagi karyawannya, memperhatikan besarnya pemberian kompensasi dikarenakan banyaknya karyawan yang menyatakan bahwa “Perusahaan memberikan balas jasa (insentif/bonus) secara adil. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan prestasi kerja. Gaji dan upah yang karyawan terima sesuai dengan pencapaian hasil kerja karyawan. Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dengan pemberian kompensasi”.
3. Dari hasil deskriptif frekuensi data kuesioner jawaban responden tentang Variabel Prestasi Kerja (Y) karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung, maka diharapkan kepada pihak pimpinan perusahaan untuk selalu memperhatikan pekerjaan yang dilakukan para karyawannya dan dapat mendukung langsung agar karyawannya dapat mencapai hasil kerja dan memperoleh prestasi kerja di dalam perusahaan, hal ini dikarenakan banyaknya karyawan yang menyatakan bahwa “Dengan keterampilan yang dimiliki karyawannya mampu mengatasi sendiri masalah-masalah yang terjadi pada pekerjaannya dan karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan”

### **5.2.2 Penelitian Selanjutnya**

Dari hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka saran yang dapat disampaikan untuk penelitian Selanjutnya, adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya bagi peneliti selanjutnya memberikan tambahan atau memperluas ruang lingkup, populasi/sampel serta metode analisis data

yang dominan mampu menurunkan tingkat Prestasi Kerja karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung.

2. Mengingat keterbatasan penelitian disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk membahas tentang variabel-variabel lain. Selain itu juga agar dapat menggunakan bentuk uji-uji statistik lainnya sehingga didapatkan hasil yang lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Aditya Ari Wibowo. 2017. *Komitmen dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja di PT Somit Karsa Trinergi Jakarta*. 3 AGREGAT: Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol. 1 No 1. Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
- Aprilia Anastasya Kawulusan, Jantje L. Sepang dan Christoffel Mintardjo. 2016. *Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 03. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, Manado 95115, Indonesia.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Donni, Juni, Priansa. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Dwi Wahyuni, Hamidah Nayati Utami, dan Ika Ruhana. 2014. *Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 8 No. 1. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Edy, Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Rawamangun, Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Elisabeth Victoria Sajangbati. 2016. *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 03. Jurusan

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, Manado, 95114, Indonesia.

Gusti Ayu Kadek Pradnyawati, dan Yeyen Komalasari. 2017. *Pengaruh Prestasi Kerja dan Pelatihan Karyawan terhadap Pengembangan Karier Di Adhijaya Hotel Kuta-Bali*. Vol.13, No.1. 31. ISSN 1978-6069. Program Studi Manajemen, Universitas Dhyana Pura.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Mangkuprawira, Sjafrli. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua)*. Ghalia Indonesia: Bogor.

Ni Putu Asri Sumadewi dan I Gusti Made Suwandana. 2017. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 8. ISSN : 2302-8912. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia.

Paulus Saweduling. 2013. *Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan, Karakteristik Pekerjaan terhadap Prestasi Kerja Guru SMP di Kabupaten Kepulauan Talaud*. Jurnal EMBA. Vol.1 No.4. Hal. 582-595. ISSN 2303-1174. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Magister Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.

Ridho Bramulya Ikhsan dan Lupiyoadi, Rambat. 2015, *Praktikum Metode Riset Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta Selatan.

Rivai, Veithzal dan Ella Sagala, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.

Soekidjo, Notoatmojo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rieneka Cipta.

- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V., Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS.
- Viga Putri A. 2016. *Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Panca Mitra Multi Perdana Situbondo*. Jurnal: Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember.
- Wahyu Riandani. 2015. *Hubungan Pelatihan Dan Kompensasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Elnusa Di Kota Balikpapan*. eJournal Administrasi Bisnis, Volume 3, Nomor 4. Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Binis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN  
MANAJEMEN INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS  
DARMAJAYA BANDAR LAMPUNG**

Jl. Zainal Abidin Pagar Alam No.93 Bandar Lampung. Lampung

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner Responden  
Kepada Yth : Bapak/Ibu  
Sdr/i : Responden/Karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja (Pusri)  
Kantor Cabang Lampung.

Dengan Hormat,

Berkenaan dengan pelaksanaan penelitian yang saya lakukan dalam rangka menyelesaikan tugas akhir untuk Program Studi Strata Satu (S1), Jurusan Manajemen IIB Darmajaya, Bandar Lampung, dengan tema penelitian yang berjudul: “Peningkatan Prestasi Kerja Melalui Pengembangan Karir dan Pemberian Kompensasi Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja (Pusri) Kantor Cabang Lampung”. Dalam hal ini pekenankan saya memperkenalkan identitas diri sebagai penulis dalam penelitian ini:

Nama : Dewi Juwita Sari  
Npm : 1312110228  
Jurusan : Manajemen

Berdasarkan disetiap item pernyataan-pernyataan dalam kuesioner ini semata-mata untuk memperoleh data-data syarat dalam pelaksanaan penelitian ini, oleh karenanya para karyawan diharapkan kesediaan Bapak/Ibu Saudara/i, agar berkenan mengisi kuesioner penelitian ini sesuai dengan keadaan dan situasi selama ini bekerja di. Atas perhatian dan kerjasama yang baik dari para karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja (Pusri) Kantor Cabang Lampung, yang menjadi sampel dalam penelitian ini dalam memberikan informasi dari Bapak/Ibu Sdr/i, saya mengucapkan banyak terimakasih.

Bandar Lampung, 27 Agustus 2018  
Hormat saya,

**Dewi Juwita Sari**

Npm: 1312110228

Pernyataan ini berguna dalam rangka pelaksanaan penelitian yang berjudul:  
**PENINGKATAN PRESTASI KERJA MELALUI PENGEMBANGAN  
 KARIR DAN KOMPENSASI KARYAWAN PADA PT. PUPUK  
 SRIWIDJAJA (PUSRI) KANTOR CABANG LAMPUNG**

Pentunjuk pengisian daftar pernyataan :

1. Jawablah pernyataan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Pertanyaan/pernyataan harus dijawab semua jangan sampai ada yang terlewatkan, agar data dapat sepenuhnya di olah oleh peneliti.
3. Berilah tanda ( √ ) pada jawaban yang telah disediakan oleh peneliti.

**KRITERIA PENILAIAN RESPONDEN:**

SS	: Sangat Setuju	5
S	: Setuju	4
CS	: Cukup Setuju	3
TS	: Tidak Setuju	2
STS	: Sangat Tidak Setuju	1

**IDENTITAS RESPONDEN:**

1. No Responden:

2. Jenis Kelamin:

Laki-Laki

Perempuan

3. Usia

:

20 – 30 Tahun

41– 50 Tahun

31 – 40 Tahun

> 50 Tahun

4. Pendidikan Terakhir:

SMA/SMK

S1

D3

S2

5. Masa Kerja

:

1 – 2 Tahun

4 – 5 Tahun

2 – 3 Tahun

> 5 Tahun

3 – 4 Tahun

### 1. Variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ )

No.	Item Pernyataan - Pernyataan	Kriteria Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Perusahaan selalu melakukan rotasi pekerjaan untuk meningkatkan pengetahuan pekerjaan secara luas					
2	Selalu mengikuti kesempatan pelatihan, kursus, dan seminar yang diberikan perusahaan.					
3	Selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan					
4	Berusaha mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mempromosikan dirinya					
5	Atasan membimbing untuk mencapai hasil kerja yang maksimal					
6	Atasan selalu mendukung dan bekerja sama dalam penyelesaian tugas pekerjaan					
7	Selalu bekerja keras agar memperoleh promosi jabatan yang lebih tinggi					
8	Perusahaan mempertimbangkan prestasi kerja untuk memberikan promosi jabatan					

### 2. Variabel Kompensasi ( $X_2$ )

No.	Item Pernyataan - Pernyataan	Kriteria Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Perusahaan memberikan balas jasa (insentif/bonus) secara adil					
2	Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan prestasi kerja					
3	Perusahaan memberikan insentif/bonus secara layak					
4	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dengan pemberian kompensasi					
5	Gaji dan upah yang saya terima sesuai dengan pencapaian hasil kerja					
6	Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan yang harapan saya dan keluarga					
7	Insentif atau bonus pekerjaan yang saya terima sesuai hasil pencapaian pekerjaan					
8	Perusahaan memberikan insentif/bonus pekerjaan tergantung dengan pencapaian target penjualan					
9	Perusahaan memberikan motivasi kepada dengan cara pemberian kompensasi yang layak					

10	Selalu semangat dalam bekerja karena besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan					
11	Perusahaan memberikan tunjangan dan fasilitas pekerjaan secara adil					
12	Perusahaan memberikan tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi pekerjaan saya dip perusahaan					

### 3. Variabel Prestasi Kerja (Y)

No.	Item Pernyataan - Pernyataan	Kriteria Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan					
2	Berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan perusahaan					
3	Selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan mengutamakan prinsip efisiensi					
4	Berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan					
5	Berusaha mencari cara untuk mengatasi kesulitan yang di hadapi dalam menjalankan pekerjaan					
6	Dengan keterampilan yang dimiliki mampu mengatasi sendiri masalah-masalah yang terjadi pada pekerjaannya					
7	Mampu menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat					
8	Mampu mencapai keberhasilan pekerjaan sesuai dengan instruksi atasan					
9	Dapat bekerja dibawah tekanan agar menghasilkan pekerjaan yang sesuai standar perusahaan					
10	Selalu bersikap baik kepada rekan kerjanya					
11	Karyawan selalu berusaha bekerja dengan baik dan tepat waktu					
12	Tingkat kehadiran sesuai dengan ketepatan waktu yang telah ditentukan					

➤ **LAMPIRAN 2**

Data Kuesioner Hasil Jawaban Responden Tentang Variabel Pengembangan Karir Dan Kompensasi Serta Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung.

No. Responden	Hasil Jawaban Kuesioner Responden Item Pernyataan-Pernyataan Variabel Pengembangan Karir (X <sub>1</sub> )								TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
1	3	3	4	4	3	4	4	5	30
2	5	3	5	5	5	5	5	5	38
3	2	4	4	4	3	2	4	3	26
4	5	4	5	3	3	5	5	4	34
5	3	3	3	3	3	4	3	3	25
6	4	4	4	4	3	4	4	5	32
7	3	5	5	5	3	3	5	5	34
8	3	4	4	4	3	3	4	4	29
9	4	4	2	3	4	5	4	3	29
10	5	4	4	5	4	5	4	4	35
11	3	4	4	4	4	3	4	4	30
12	4	3	3	5	4	4	3	4	30
13	4	5	5	5	4	4	5	5	37
14	4	5	5	4	4	4	5	4	35
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40
16	3	3	3	3	4	3	3	3	25
17	4	4	4	3	5	4	4	3	31
18	5	4	4	3	4	5	4	4	33
19	5	4	4	4	5	5	4	4	35
20	4	4	4	4	3	4	4	3	30
21	4	4	4	3	4	4	4	4	31
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	4	5	5	4	4	4	5	5	36
24	3	4	4	3	3	3	4	4	28
25	5	3	3	3	5	5	3	4	31
26	4	4	5	4	4	4	4	5	34
27	4	3	3	3	3	4	3	4	27
28	3	3	3	3	5	3	3	4	27
29	3	3	3	5	3	3	3	4	27
30	4	4	4	3	3	4	4	4	30

<b>31</b>	4	4	4	3	4	4	4	3	<b>30</b>
<b>32</b>	3	5	5	4	4	4	4	4	<b>33</b>
<b>33</b>	5	5	5	4	4	4	4	4	<b>35</b>
<b>34</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>
<b>35</b>	4	4	4	4	4	3	4	3	<b>30</b>
<b>36</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>
<b>37</b>	4	4	4	4	4	4	3	4	<b>31</b>
<b>38</b>	5	5	4	4	4	3	4	4	<b>33</b>
<b>39</b>	5	3	5	4	4	4	4	4	<b>33</b>
<b>40</b>	4	4	4	3	4	4	4	4	<b>31</b>
<b>41</b>	4	3	5	4	4	4	5	4	<b>33</b>
<b>42</b>	4	5	4	4	3	3	5	4	<b>32</b>
<b>43</b>	5	4	4	4	3	4	3	4	<b>31</b>
<b>44</b>	3	4	4	3	2	4	4	4	<b>28</b>
<b>45</b>	4	4	4	3	4	3	4	3	<b>29</b>
<b>46</b>	4	4	4	4	4	4	4	3	<b>31</b>
<b>47</b>	5	5	5	3	4	4	4	4	<b>34</b>
<b>48</b>	5	4	4	4	3	4	4	4	<b>32</b>
<b>49</b>	3	4	4	4	4	4	3	4	<b>30</b>
<b>50</b>	5	4	5	4	4	3	4	4	<b>33</b>
<b>51</b>	5	4	5	2	4	4	3	4	<b>31</b>
<b>52</b>	4	4	4	4	5	4	4	4	<b>33</b>
<b>53</b>	4	4	5	4	4	4	4	5	<b>34</b>
<b>54</b>	5	4	5	4	5	4	4	3	<b>34</b>
<b>55</b>	4	3	4	4	4	4	5	5	<b>33</b>
<b>56</b>	4	4	4	4	4	4	4	3	<b>31</b>
<b>57</b>	4	4	5	3	4	4	4	4	<b>32</b>
<b>58</b>	4	4	4	4	5	5	4	4	<b>34</b>

No. Responden	Hasil Jawaban Kuesioner Responden Item Pernyataan-Pernyataan Variabel Kompensasi (X <sub>2</sub> )												TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
1	4	5	3	3	4	3	4	3	5	3	4	4	45
2	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	54
3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	44
4	5	5	3	4	3	3	5	3	4	5	4	4	48
5	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	39
6	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	47
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	58
8	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	49
9	4	4	3	5	3	3	2	3	3	2	3	3	38
10	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	55
11	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	46
12	4	4	5	3	2	5	3	5	5	4	4	4	48
13	5	4	5	5	2	3	5	5	5	4	5	5	53
14	4	2	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	48
15	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	54
16	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	38
17	2	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	39
18	4	4	3	4	5	3	4	3	3	5	5	5	48
19	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	49
20	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
21	4	5	3	4	3	3	4	3	3	4	5	5	46
22	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	51
23	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	53
24	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	42
25	4	5	3	3	4	3	3	3	3	5	4	4	44
26	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	48
27	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	43
28	4	4	3	4	3	5	3	3	3	3	5	4	44
29	4	5	5	3	4	3	3	5	5	3	4	4	48
30	5	5	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	43
31	4	4	5	3	3	3	5	5	4	4	4	4	48
32	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	46
33	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	50
34	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	49
35	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	46
36	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	45
37	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	52
38	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	3	45

<b>39</b>	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	<b>46</b>
<b>40</b>	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	<b>43</b>
<b>41</b>	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	<b>49</b>
<b>42</b>	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	<b>55</b>
<b>43</b>	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	<b>45</b>
<b>44</b>	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	<b>48</b>
<b>45</b>	5	4	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	<b>45</b>
<b>46</b>	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	<b>46</b>
<b>47</b>	2	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	<b>49</b>
<b>48</b>	4	3	5	4	5	3	4	4	4	3	4	3	<b>46</b>
<b>49</b>	4	4	5	4	2	4	5	5	4	4	4	4	<b>49</b>
<b>50</b>	3	3	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	<b>50</b>
<b>51</b>	4	4	3	2	4	4	5	5	4	4	4	4	<b>47</b>
<b>52</b>	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	<b>42</b>
<b>53</b>	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	<b>47</b>
<b>54</b>	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>49</b>
<b>55</b>	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	<b>47</b>
<b>56</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	<b>52</b>
<b>57</b>	4	4	4	2	4	3	4	5	4	4	4	4	<b>46</b>
<b>58</b>	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	<b>53</b>

<b>No. Responden</b>	<b>Hasil Jawaban Kuesioner Responden</b>												<b>TOTAL</b>
	<b>Item Pernyataan-Pernyataan Variabel Prestasi Kerja (Y)</b>												
	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>	<b>P5</b>	<b>P6</b>	<b>P7</b>	<b>P8</b>	<b>P9</b>	<b>P10</b>	<b>P11</b>	<b>P12</b>	
<b>1</b>	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	3	<b>45</b>
<b>2</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>60</b>
<b>3</b>	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	<b>44</b>
<b>4</b>	3	3	5	5	4	5	3	4	5	3	4	3	<b>47</b>
<b>5</b>	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	<b>39</b>
<b>6</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	<b>47</b>
<b>7</b>	4	5	5	3	5	3	5	5	4	5	5	5	<b>54</b>
<b>8</b>	4	4	4	3	5	3	4	5	4	4	5	4	<b>49</b>
<b>9</b>	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	<b>32</b>
<b>10</b>	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	<b>57</b>
<b>11</b>	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	<b>47</b>
<b>12</b>	5	5	3	4	5	4	5	5	3	5	5	5	<b>54</b>
<b>13</b>	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	<b>58</b>
<b>14</b>	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	<b>56</b>
<b>15</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	<b>59</b>

<b>16</b>	4	5	3	3	5	3	5	5	3	3	4	3	<b>46</b>
<b>17</b>	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	<b>44</b>
<b>18</b>	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	<b>52</b>
<b>19</b>	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	<b>53</b>
<b>20</b>	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	<b>51</b>
<b>21</b>	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	<b>48</b>
<b>22</b>	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	<b>52</b>
<b>23</b>	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	<b>55</b>
<b>24</b>	5	5	4	3	4	3	5	4	4	3	3	3	<b>46</b>
<b>25</b>	4	4	3	5	4	5	4	4	3	3	3	3	<b>45</b>
<b>26</b>	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	<b>51</b>
<b>27</b>	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	<b>46</b>
<b>28</b>	3	2	3	3	3	3	2	3	5	3	3	3	<b>36</b>
<b>29</b>	4	4	3	3	4	3	4	4	3	5	5	5	<b>47</b>
<b>30</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	<b>45</b>
<b>31</b>	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	<b>56</b>
<b>32</b>	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	4	3	<b>52</b>
<b>33</b>	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	<b>52</b>
<b>34</b>	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	<b>51</b>
<b>35</b>	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	<b>48</b>
<b>36</b>	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	<b>52</b>
<b>37</b>	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	<b>50</b>
<b>38</b>	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	<b>54</b>
<b>39</b>	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	<b>51</b>
<b>40</b>	5	5	3	4	5	3	4	5	4	4	3	4	<b>49</b>
<b>41</b>	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	<b>50</b>
<b>42</b>	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	<b>51</b>
<b>43</b>	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	<b>49</b>
<b>44</b>	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	<b>52</b>
<b>45</b>	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	5	<b>48</b>
<b>46</b>	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	<b>51</b>
<b>47</b>	5	5	5	2	5	5	4	3	4	4	5	3	<b>50</b>
<b>48</b>	5	5	5	4	5	3	4	4	3	4	4	5	<b>51</b>
<b>49</b>	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	<b>52</b>
<b>50</b>	5	5	4	5	5	5	3	3	5	4	5	4	<b>53</b>
<b>51</b>	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	<b>51</b>
<b>52</b>	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	<b>48</b>
<b>53</b>	5	5	4	2	5	3	5	4	4	4	3	5	<b>49</b>
<b>54</b>	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	<b>51</b>
<b>55</b>	5	4	4	4	5	4	5	5	3	3	4	4	<b>50</b>
<b>56</b>	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	<b>53</b>
<b>57</b>	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	<b>51</b>
<b>58</b>	5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	5	4	<b>52</b>

➤ **LAMPIRAN 3**

Data Output Deskriptif Frekuensi Berdasarkan Karakteristik Responden, yang menjadi sampel penelitian yaitu, sebanyak 58 orang karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung.

**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	47	81.0	81.0	81.0
Valid Perempuan	11	19.0	19.0	100.0
Total	58	100.0	100.0	

**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 Tahun – 30 Tahun	21	36.2	36.2	36.2
31 Tahun – 40 Tahun	30	51.7	51.7	87.9
41 Tahun – 50 Tahun	7	12.1	12.1	100.0
Total	58	100.0	100.0	

**Pendidikan Terakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA/SMK	13	22.4	22.4	22.4
D3	7	12.1	12.1	34.5
Valid S1	35	60.3	60.3	94.8
S2	3	5.2	5.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	

**Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1 – 2 Tahun	1	1.7	1.7	1.7
2 – 3 Tahun	9	15.5	15.5	17.2
Valid 3 – 4 Tahun	19	32.8	32.8	50.0
4 – 5 Tahun	16	27.6	27.6	77.6
> 5 Tahun	13	22.4	22.4	100.0
Total	58	100.0	100.0	

➤ **LAMPIRAN 4**

Data Output Hasil Deskripsi Frekuensi Data 58 Kuesioner Jawaban Responden Tentang Variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) dan Prestasi Kerja ( $Y$ ) Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung.

**1. Variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ )**

**X1.P1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.7	1.7	1.7
3	12	20.7	20.7	22.4
Valid 4	29	50.0	50.0	72.4
5	16	27.6	27.6	100.0
Total	58	100.0	100.0	

**X1.P2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	12	20.7	20.7	20.7
Valid 4	36	62.1	62.1	82.8
5	10	17.2	17.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	

**X1.P3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.7	1.7	1.7
3	7	12.1	12.1	13.8
Valid 4	32	55.2	55.2	69.0
5	18	31.0	31.0	100.0
Total	58	100.0	100.0	

**X1.P4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.7	1.7	1.7
3	18	31.0	31.0	32.8
Valid 4	32	55.2	55.2	87.9
5	7	12.1	12.1	100.0
Total	58	100.0	100.0	

**X1.P5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	15	25.9	1.7	1.7
3	15	25.9	25.9	27.6
Valid 4	33	56.9	56.9	84.5
5	9	15.5	15.5	100.0
Total	58	100.0	100.0	

**X1.P6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.7	1.7	1.7
3	12	20.7	20.7	22.4
Valid 4	36	62.1	62.1	84.5
5	9	15.5	15.5	100.0
Total	58	100.0	100.0	

**X1.P7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	11	19.0	19.0	19.0
Valid 4	37	63.8	63.8	82.8
5	10	17.2	17.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	

**X1.P8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	12	20.7	20.7	20.7
Valid 4	36	62.1	62.1	82.8
5	10	17.2	17.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	

## 2. Variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>)

### X2.P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3.4	3.4	3.4
3	6	10.3	10.3	13.8
Valid 4	35	60.3	60.3	74.1
5	15	25.9	25.9	100.0
Total	58	100.0	100.0	

### X2.P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	5.2	5.2	5.2
3	9	15.5	15.5	20.7
Valid 4	29	50.0	50.0	70.7
5	17	29.3	29.3	100.0
Total	58	100.0	100.0	

### X2.P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	17	29.3	29.3	29.3
Valid 4	27	46.6	46.6	75.9
5	14	24.1	24.1	100.0
Total	58	100.0	100.0	

### X2.P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3.4	3.4	3.4
3	12	20.7	20.7	24.1
Valid 4	35	60.3	60.3	84.5
5	9	15.5	15.5	100.0
Total	58	100.0	100.0	

### X2.P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	5.2	5.2	5.2
3	23	39.7	39.7	44.8
Valid 4	24	41.4	41.4	86.2
5	8	13.8	13.8	100.0
Total	58	100.0	100.0	

**X2.P6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3.4	3.4	3.4
3	20	34.5	34.5	37.9
Valid 4	28	48.3	48.3	86.2
5	8	13.8	13.8	100.0
Total	58	100.0	100.0	

**X2.P7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.7	1.7	1.7
3	8	13.8	13.8	15.5
Valid 4	35	60.3	60.3	75.9
5	14	24.1	24.1	100.0
Total	58	100.0	100.0	

**X2.P8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	14	24.1	24.1	24.1
Valid 4	29	50.0	50.0	74.1
5	15	25.9	25.9	100.0
Total	58	100.0	100.0	

**X2.P9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	14	24.1	24.1	24.1
Valid 4	28	48.3	48.3	72.4
5	16	27.6	27.6	100.0
Total	58	100.0	100.0	

**X2.P10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3.4	3.4	3.4
3	13	22.4	22.4	25.9
Valid 4	29	50.0	50.0	75.9
5	14	24.1	24.1	100.0
Total	58	100.0	100.0	

**X2.P11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	9	15.5	15.5	15.5
Valid 4	35	60.3	60.3	75.9
5	14	24.1	24.1	100.0
Total	58	100.0	100.0	

**X2.P12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.7	1.7	1.7
3	14	24.1	24.1	25.9
Valid 4	34	58.6	58.6	84.5
5	9	15.5	15.5	100.0
Total	58	100.0	100.0	

**3. Variabel Prestasi Kerja (Y)****Y.P1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	5	8.6	8.6	8.6
Valid 4	22	37.9	37.9	46.6
5	31	53.4	53.4	100.0
Total	58	100.0	100.0	

**Y.P2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.7	1.7	1.7
3	4	6.9	6.9	8.6
Valid 4	19	32.8	32.8	41.4
5	34	58.6	58.6	100.0
Total	58	100.0	100.0	

**Y.P3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.7	1.7	1.7
3	10	17.2	17.2	19.0
Valid 4	28	48.3	48.3	67.2
5	19	32.8	32.8	100.0
Total	58	100.0	100.0	

**Y.P4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	6.9	6.9	6.9
3	13	22.4	22.4	29.3
Valid 4	30	51.7	51.7	81.0
5	11	19.0	19.0	100.0
Total	58	100.0	100.0	

**Y.P5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	5	8.6	8.6	8.6
Valid 4	22	37.9	37.9	46.6
5	31	53.4	53.4	100.0
Total	58	100.0	100.0	

**Y.P6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3.4	3.4	3.4
3	13	22.4	22.4	25.9
Valid 4	29	50.0	50.0	75.9
5	14	24.1	24.1	100.0
Total	58	100.0	100.0	

**Y.P7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.7	1.7	1.7
3	6	10.3	10.3	12.1
Valid 4	26	44.8	44.8	56.9
5	25	43.1	43.1	100.0
Total	58	100.0	100.0	

**Y.P8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	7	12.1	12.1	12.1
Valid 4	32	55.2	55.2	67.2
5	19	32.8	32.8	100.0
Total	58	100.0	100.0	

**Y.P9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.7	1.7	1.7
3	10	17.2	17.2	19.0
Valid 4	30	51.7	51.7	70.7
5	17	29.3	29.3	100.0
Total	58	100.0	100.0	

**Y.P10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	14	24.1	24.1	24.1
Valid 4	29	50.0	50.0	74.1
5	15	25.9	25.9	100.0
Total	58	100.0	100.0	

**Y.P11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	14	24.1	24.1	24.1
Valid 4	28	48.3	48.3	72.4
5	16	27.6	27.6	100.0
Total	58	100.0	100.0	

**Y.P12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	17	29.3	29.3	29.3
Valid 4	27	46.6	46.6	75.9
5	14	24.1	24.1	100.0
Total	58	100.0	100.0	

➤ **LAMPIRAN 5**

Data Output Hasil Uji Validitas Persyaratan Instrumen Kuesioner Jawaban Responden Tentang Variabel Pengembangan Karir (X<sub>1</sub>), Kompensasi (X<sub>2</sub>) dan Prestasi Kerja (Y) Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung.

**1. Variabel Pengembangan Karir (X<sub>1</sub>)**

**Correlations**

		X1.P1	X1.P2	X1.P3	X1.P4	X1.P5	X1.P6	X1.P7	X1.P8	Pengembangan Karir
X1.P1	Pearson Correlation	1	.154	.326**	.016	.385**	.577**	.156	.116	.629**
	Sig. (1-tailed)		.125	.006	.454	.001	.000	.121	.193	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.P2	Pearson Correlation	.154	1	.500**	.148	-.011	-.051	.465**	.134	.502**
	Sig. (1-tailed)	.125		.000	.133	.466	.353	.000	.159	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.P3	Pearson Correlation	.326**	.500**	1	.224*	.119	.068	.588**	.419**	.714**
	Sig. (1-tailed)	.006	.000		.045	.187	.306	.000	.001	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.P4	Pearson Correlation	.016	.148	.224*	1	.083	-.005	.332**	.399**	.479**
	Sig. (1-tailed)	.454	.133	.045		.267	.486	.005	.001	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.P5	Pearson Correlation	.385**	-.011	.119	.083	1	.362**	.036	-.011	.452**
	Sig. (1-tailed)	.001	.466	.187	.267		.003	.393	.466	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.P6	Pearson Correlation	.577**	-.051	.068	-.005	.362**	1	.128	.208	.518**
	Sig. (1-tailed)	.000	.353	.306	.486	.003		.169	.059	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.P7	Pearson Correlation	.156	.465**	.588**	.332**	.036	.128	1	.371**	.660**
	Sig. (1-tailed)	.121	.000	.000	.005	.393	.169		.002	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.P8	Pearson Correlation	.116	.134	.419**	.399**	-.011	.208	.371**	1	.567**
	Sig. (1-tailed)	.193	.159	.001	.001	.466	.059	.002		.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	.629**	.502**	.714**	.479**	.452**	.518**	.660**	.567**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

## 2. Variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>)

### Correlations

	X2.P1	X2.P2	X2.P3	X2.P4	X2.P5	X2.P6	X2.P7	X2.P8	X2.P9	X2.P1 0	X2.P1 1	X2.P1 2	Kompensasi
X2.P1 Pearson Correlation	1	.207	.312**	.233*	-.069	.079	.209	.275*	-.006	-.023	-.135	-.088	.342**
X2.P1 Sig. (1-tailed)		.059	.009	.039	.304	.277	.058	.018	.482	.431	.156	.256	.004
X2.P1 N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.P2 Pearson Correlation	.207	1	.061	-.023	.156	.132	-.004	.029	.057	.030	.097	.008	.323**
X2.P2 Sig. (1-tailed)	.059		.323	.431	.121	.163	.487	.414	.335	.411	.235	.477	.007
X2.P2 N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.P3 Pearson Correlation	.312**	.061	1	.259*	.058	.390**	.327**	.704**	.300*	-.005	-.028	-.013	.577**
X2.P3 Sig. (1-tailed)	.009	.323		.025	.333	.001	.006	.000	.011	.486	.417	.462	.000
X2.P3 N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.P4 Pearson Correlation	.233*	-.023	.259*	1	.110	.271*	.204	-.066	-.026	-.075	.024	-.031	.316**
X2.P4 Sig. (1-tailed)	.039	.431	.025		.206	.020	.063	.312	.423	.287	.429	.408	.008
X2.P4 N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.P5 Pearson Correlation	-.069	.156	.058	.110	1	.156	.015	.011	.176	.225*	.276*	.015	.381**
X2.P5 Sig. (1-tailed)	.304	.121	.333	.206		.122	.456	.466	.093	.044	.018	.455	.002
X2.P5 N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.P6 Pearson Correlation	.079	.132	.390**	.271*	.156	1	.179	.373**	.343**	.246*	.276*	.281*	.640**
X2.P6 Sig. (1-tailed)	.277	.163	.001	.020	.122		.089	.002	.004	.031	.018	.016	.000
X2.P6 N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.P7 Pearson Correlation	.209	-.004	.327**	.204	.015	.179	1	.437**	.319**	.341**	.193	.173	.567**
X2.P7 Sig. (1-tailed)	.058	.487	.006	.063	.456	.089		.000	.007	.004	.073	.097	.000
X2.P7 N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.P8 Pearson Correlation	.275*	.029	.704**	-.066	.011	.373**	.437**	1	.440**	.159	.114	.077	.604**
X2.P8 Sig. (1-tailed)	.018	.414	.000	.312	.466	.002	.000		.000	.117	.197	.283	.000
X2.P8 N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.P9 Pearson Correlation	-.006	.057	.300*	-.026	.176	.343**	.319**	.440**	1	.282*	.455**	.223*	.604**
X2.P9 Sig. (1-tailed)	.482	.335	.011	.423	.093	.004	.007	.000		.016	.000	.046	.000
X2.P9 N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.P10 Pearson Correlation	-.023	.030	-.005	-.075	.225*	.246*	.341**	.159	.282*	1	.508**	.352**	.521**
X2.P10 Sig. (1-tailed)	.431	.411	.486	.287	.044	.031	.004	.117	.016		.000	.003	.000
X2.P10 N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.P11 Pearson Correlation	-.135	.097	-.028	.024	.276*	.276*	.193	.114	.455**	.508**	1	.560**	.557**
X2.P11 Sig. (1-tailed)	.156	.235	.417	.429	.018	.018	.073	.197	.000	.000		.000	.000
X2.P11 N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.P12 Pearson Correlation	-.088	.008	-.013	-.031	.015	.281*	.173	.077	.223*	.352**	.560**	1	.420**
X2.P12 Sig. (1-tailed)	.256	.477	.462	.408	.455	.016	.097	.283	.046	.003	.000		.001
X2.P12 N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Kompensasi Pearson Correlation	.342**	.323**	.577**	.316**	.381**	.640**	.567**	.604**	.604**	.521**	.557**	.420**	1
Kompensasi Sig. (1-tailed)	.004	.007	.000	.008	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
Kompensasi N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

### 3. Variabel Prestasi Kerja (Y)

#### Correlations

		Y.P1	Y.P2	Y.P3	Y.P4	Y.P5	Y.P6	Y.P7	Y.P8	Y.P9	Y.P10	Y.P11	Y.P12	Prestasi Kerja
Y.P1	Pearson Correlation	1	.625**	.317**	.147	.671**	.218	.458**	.151	.028	.284*	.115	.232*	.599**
	Sig. (1-tailed)		.000	.008	.136	.000	.050	.000	.128	.418	.015	.195	.040	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y.P2	Pearson Correlation	.625**	1	.483**	.176	.625**	.205	.574**	.356**	.054	.331**	.172	.319**	.701**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.093	.000	.062	.000	.003	.344	.006	.098	.007	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y.P3	Pearson Correlation	.317**	.483**	1	.148	.388**	.310**	.288*	.202	.364**	.356**	.315**	.266*	.646**
	Sig. (1-tailed)	.008	.000		.133	.001	.009	.014	.064	.003	.003	.008	.022	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y.P4	Pearson Correlation	.147	.176	.148	1	.180	.698**	.086	.236*	.142	.125	.040	.130	.474**
	Sig. (1-tailed)	.136	.093	.133		.089	.000	.259	.037	.144	.174	.384	.164	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y.P5	Pearson Correlation	.671**	.625**	.388**	.180	1	.252*	.458**	.486**	.064	.397**	.337**	.341**	.735**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.001	.089		.028	.000	.000	.315	.001	.005	.004	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y.P6	Pearson Correlation	.218	.205	.310**	.698**	.252*	1	.120	.022	.222*	.159	.282*	-.005	.528**
	Sig. (1-tailed)	.050	.062	.009	.000	.028		.185	.436	.047	.117	.016	.486	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y.P7	Pearson Correlation	.458**	.574**	.288*	.086	.458**	.120	1	.583**	.018	.261*	.081	.226*	.587**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.014	.259	.000	.185		.000	.448	.024	.274	.044	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y.P8	Pearson Correlation	.151	.356**	.202	.236*	.486**	.022	.583**	1	.148	.299*	.097	.394**	.560**
	Sig. (1-tailed)	.128	.003	.064	.037	.000	.436	.000		.134	.011	.233	.001	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y.P9	Pearson Correlation	.028	.054	.364**	.142	.064	.222*	.018	.148	1	.232*	.093	.139	.371**
	Sig. (1-tailed)	.418	.344	.003	.144	.315	.047	.448	.134		.040	.243	.150	.002
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y.P10	Pearson Correlation	.284*	.331**	.356**	.125	.397**	.159	.261*	.299*	.232*	1	.440**	.704**	.661**
	Sig. (1-tailed)	.015	.006	.003	.174	.001	.117	.024	.011	.040		.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y.P11	Pearson Correlation	.115	.172	.315**	.040	.337**	.282*	.081	.097	.093	.440**	1	.300*	.475**
	Sig. (1-tailed)	.195	.098	.008	.384	.005	.016	.274	.233	.243	.000		.011	.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y.P12	Pearson Correlation	.232*	.319**	.266*	.130	.341**	-.005	.226*	.394**	.139	.704**	.300*	1	.581**
	Sig. (1-tailed)	.040	.007	.022	.164	.004	.486	.044	.001	.150	.000	.011		.000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	.599**	.701**	.646**	.474**	.735**	.528**	.587**	.560**	.371**	.661**	.475**	.581**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

➤ **LAMPIRAN 6**

Data Output Hasil Uji Reabilitas Persyaratan Instrumen Kuesioner Jawaban Responden Tentang Variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) dan Prestasi Kerja ( $Y$ ) Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung.

**1. Variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ )**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.695	8

**2. Variabel Kompensasi ( $X_2$ )**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.703	12

**3. Variabel Prestasi Kerja ( $Y$ )**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	12

➤ **LAMPIRAN 7**

Data Output Hasil Uji Persyaratan Analisis Data Kuesioner Jawaban Responden, yaitu: 58 Orang Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung.

**1. Data Output Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Pengembangan Karir	Kompensasi	Prestasi Kerja
N	58	58	58
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	47.34	49.86
	Std. Deviation	4.220	4.954
Most Extreme Differences	Absolute	.123	.125
	Positive	.123	.109
	Negative	-.082	-.125
Kolmogorov-Smirnov Z		.939	.954
Asymp. Sig. (2-tailed)		.341	.322

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**2. Data Output Hasil Uji Linieritas**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja *	Between Groups	(Combined)	824.365	14	58.883	4.407	.000
		Linearity	680.931	1	680.931	50.963	.000
		Deviation from Linearity	143.434	13	11.033	.826	.631
Pengembangan Karir	Within Groups		574.532	43	13.361		
	Total		1398.897	57			

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja *	Between Groups	(Combined)	1006.988	16	62.937	6.584	.000
		Linearity	771.151	1	771.151	80.675	.000
		Deviation from Linearity	235.837	15	15.722	1.645	.104
Kompensasi	Within Groups		391.908	41	9.559		
	Total		1398.897	57			

### 3. Data Output Hasil Uji Multikolinieritas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.502	4.879		.513	.610		
1 Pengembangan Karir	.617	.176	.374	3.499	.001	.583	1.715
Kompensasi	.588	.126	.501	4.681	.000	.583	1.715

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

➤ **LAMPIRAN 8**

Data Output Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian Tentang Pengaruh Variabel Pengembangan Karir ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) Terhadap Prestasi Kerja (Y) Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) Kantor Cabang Lampung.

**1. Data Output Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 <sup>a</sup>	.633	.620	3.055

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengembangan Karir

**2. Data Output Hasil Uji F ( $F_{hitung}$ )**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	885.465	2	442.733	47.427	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	513.431	55	9.335		
Total	1398.897	57			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengembangan Karir

**3. Data Output Hasil Uji Regresi Linier Berganda Dengan Uji T ( $t_{hitung}$ )**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.502	4.879		.513	.610
1 Pengembangan Karir	.617	.176	.374	3.499	.001
Kompensasi	.588	.126	.501	4.681	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

➤ **Lampiran 9**

**Data Penentuan  $T_{Tabel}$**

<b>Pr df</b>	<b>0.25 0.50</b>	<b>0.10 0.20</b>	<b>0.05 0.10</b>	<b>0.025 0.050</b>	<b>0.01 0.02</b>	<b>0.005 0.010</b>	<b>0.001 0.002</b>
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891

49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56				2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374

➤ Lampiran 10

**Data Perhitungan  $F_{Tabel}$**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04

48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01
55		3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93