

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIER  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT.RESEARCH AND DEVELOPMENT**



**Skripsi**

**Nama : Deni Rahmanudin**

**NIM : 212014127**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2019**

Skripsi

PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
PT. RESEARCH AND DEVELOPMENT

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh  
Gelar Sarjana Manajemen



Nama : Deni Rahmanudin

NIM : 212014127

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2019

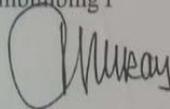
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Kompensasi dan pengembangan karir Terhadap  
Kinerja Karyawan pada PT. Research and Development  
Ogan Komring Ilir  
Nama : DeniRahmanudin  
NIM : 212014127  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

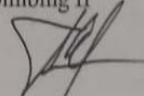
Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal.....

Pembimbing I



H.J. Maftuhah Nurahmi, S.E.,M.Si  
NIDN : 0216057001

Pembimbing II



Zawawi Nasution, S.E.,M.Si  
NIDN : 0222045801

Mengetahui  
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



H.J. Maftuhah Nurahmi, S.E.,M.Si  
NIDN : 0216057001

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : deni rahmanudin

NIM : 212014127

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia ( SDM )

Judul : Pengaruh Pengembangan karier Dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Research And Development Ogan komereng Ilir

Dengan ini Menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnyasesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, 27 Januari 2019

  
METERAI  
TEMPEL  
6000  
ENAM RIBU RUPIAH  
Rahmanudin

*Motto: Di dunia ini hannya ada dua hal hidup dan mati, tuhan dan saya .maka kamu harus lima mawi pasrah ,di kidoyo tanpa aji dan sugenli tanpa boindo.*

*Kupersembahkan kepada ;*

- *Ibuk dan bapak yang tercinta dan tersayang  
Bapak Abdul Majid dan Ibuk Astuti*
- *Adek kamdungku  
Ela Fatmawati Azid*
- *Pembimbingskripsiku  
( Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si Dan bapak Zawawi Nasution  
S.E., M.Si*
- *Alamamaterku*



## PRAKATA

Segala puji bagi Allah SWT, berkat rahmat-NYA penulisan skripsi dengan judul **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Subur Sedaya Maju Job Site Tanjung Enim** ini dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan dan merupakan persyaratan untuk mencapai gelar sarjana dalam ilmu manajemen difakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah palembang.

Penulisan laporan ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan banyak pihak. Untuk itu penulis sampaikan terimakasih terutama pada kedua orang tuaku Aba Jonarlis dan Ibu Lini Gustini yang do'a dan bantuannya memiliki makna yang besar bagi penulis. Selain itu ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak DR.Abid Djazuli, S.E.,M..M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs.H.Fauzi Ridwan, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah palembang.
3. Ibu Hj.Maftuhah Nurrahmi, S.E.M.Si. dan Ibu DR.Diah Isnaini Asiati, S.E.,M.M. selaku ketua program studi dan sekretaris Program Studi Manajemen FEB UMP.
4. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E,M.Si selaku pembimbing 1 (satu) dan Ibu Mardiana Puspasari,S.E.,M.Si. selaku pembimbing 2 (dua).
5. Dr. Hj. Fatimah, S.E.,M.Si. selaku Pembimbing Akademik.
6. Keluarga besar dan adik kandung ku .
7. Sahabat-sahabatku dari ,SMP Dan SMA Suandi Saputa, Dalgo,Dleta Buana Galuh, M. Arif Wahyu SaputraFajar kurniawan, Herdi Perabowo, Aripin sopian., Yayuk Eka Saputri, Elis.

8. Sahabat seperti keluarga Dian Susma Dhana, Rego Kisro, Arizaldy, M. Nur Hidayat, Juanaidi Peradipta , Nino Dwi Setiawan, Agus Dwi Purnomo, Hendi Saputra, Afri Syaiful Anas, Dimas Anggara, Muhammad Yusuf, Eri Stiawan, Endy Chandra, Wahyu Efendi, Deby Lesmana, Mira Rizka Sari,
9. Teman-teman Paket 03, KKN UMP Posko 212, Paridi Kost dan seluruh angkatan 2014.
10. Seluruh responden yang bersedia mengisi kuesioner.

Semua pihak yang tidak disebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung membantSemoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan tulisan ini. Penulis menyadari, meskipun banyak usaha telah penulis lakukan, akan tetapi laporan ini masih jauh dari sempurna. Meskipun demikian mudah-mudahan dari laporan penelitian ini tetap ada manfaat yang dapat diperoleh, aamiin.

Palembang, 27 Januari 2019

Deni Rahmanudin

## DAFTAR ISI

Halaman Cover.....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan .....	iv
Daftar Isi.....	v

### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian .....	11

### BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori.....	12
B. Penelitian Sebelumnya.....	33
C. Kerangka Pemikiran.....	36
D. Hipotesis .....	36

### BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	37
B. Lokasi Penelitian.....	38
C. Operasionalisasi Variabel .....	39
D. Populasi dan Sampe .....	40
E. Data Yang Diperlukan .....	41
F. Metode Pengumpulan Data.....	42

G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	44
---	----

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	50
---------------------------	----

B. Pembahasan dan Hasil Penelitian .....	79
--	----

#### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan .....	83
-------------------	----

B. Saran .....	84
----------------	----

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>xiv</b>
-----------------------------	------------

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Data Produksi.....	4
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel .....	39
Tabel III.2 Jumlah Karyawan.....	42
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	56
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	57
Tabel IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan Status Karyawan.....	58
Tabel IV.5 Variabel Kinerja Karyawan .....	60
Tabel IV.6 Variabel Kompensasi.....	64
Tabel IV.7 Variabel Pengembangan Karier .....	68
Tabel IV.8 Data Uji Validitas .....	73
Tabel IV.9 Data Uji Reliabilitas.....	74
Tabel IV.10 Data Analisis Regresi Linear Berganda.....	75
Tabel IV.11 Data Uji F.....	77
Tabel IV.12 Data Uji T .....	78

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran1	Data Tabulasi Jawaban Responden
Lampiran2	Data kuisisioner
Lampiran3	Tabel F
Lampiran4	Tabel t
Lampiran5	Fotocopy Kartu Bimbingan Skripsi
Lampiran6	Foto Copy Surat Keterangan Riset
Lampiran7	Foto Copy Sertifikat AIK
Lampiran8	Foto Copy Toefl
Lampiran 9	Biodata Penulis

## ABSTRAK

**Deni Rahmanudin/212014127/2019/Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Research And Development Ogan Komering Ilir/Manajemen Sumber Daya Manusia**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Research And Development Ogan Komreng Ilir. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Research And Develoment Ogan Komreng Ilir. Jenis penelitian yang digunakan Asosiatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensai, pengembangan karir dan kinerja karyawan. Jumlah populasi sebanyak 132 orang dan sampel diambil sejumlah 98 orang. Pengambilan sampel yang digunakan *probability sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan secara bersama-sama maupun parsial menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Research And Development Ogan Komreng Ilir.

Kata kunci : Kompensasi, Pengembangan Karir, Kineja Karyawan.

## **Abstract**

**Deni Rahmanudin/212014127/2019/The Influence of Compensation and Career Development on Employee Performance of PT. Research and Development Ogan Komering Ilir/ Human Resource Management.**

The problem of the study is was there any influence of compensation and career development on employee performance of PT. Research and Development Ogan Komering Ilir. The objective of this study was to find out the influence of compensation and career development on the employee performance of PT. Research and Development Ogan Komering Ilir. The study was an associative study. The variables used in this study were compensation, career development and employee performance. The total population was 132 people and the sample were taken by 98 people by using probability sampling. The data used in this study was a questionnaire relating to the indicator used. The analysis technique used was multiple linear regressions. The results of the study showed that simultaneously and partially, there was a positive and significant influence of compensation and career development on the employee performance of PT. Research and Development Ogan Komering Ilir.

Keywords: Compensation, Career Development, Employee Performance

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Perekonomian Indonesia tidak bisa lepas dari globalisasi yang telah melanda di dunia akhir-akhir ini. Dampak yang secara langsung dirasakan adalah adanya perkembangan dunia usaha dalam negeri yang mengalami kemajuan yang cukup pesat baik yang dilakukan oleh pemerintah maupun swasta. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh Perusahaan adalah dengan menghasilkan kinerja yang optimal agar Perusahaan tetap bertahan dan berkelanjutan. Kinerja perusahaan yang optimal dapat dilakukan dengan salah satu upaya yaitu memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Masyarakat Indonesia sedang menuju kearah masyarakat yang berorientasi kerja, mereka memandang kerja adalah sesuatu yang mulia sehingga faktor pelaksanaan kerja tidak boleh diabaikan. Hal tersebut terlihat dari semakin kuatnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia bukan hanya terfokus pada aspek teknologi dan ekonomi.

Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat memacu perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja sehingga dapat menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat bagi masyarakat untuk menciptakan suatu produk atau jasa tentunya diperlukan kinerja yang benar-benar memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, kompensasi dan pengembangan karier sebagai

langkah untuk mengontrol jalannya kegiatan dalam mencapai tujuan kerja karyawan.

Karyawan dalam bekerja memiliki keterbatasan maupun untuk memahami pekerjaan sehingga dapat menyebabkan terjadinya kesalahan-kesalahan baik yang disengaja maupun tidak disengaja. Karena Untuk mengantisipasinya, instansi atau perusahaan yang bersangkutan perlu melaksanakan peningkatan kinerja karyawan dengan cara kompensasi dan pengembangan karier yang baik. tujuan dari pengembangan karier ini dan adanya kompensasi ini adalah untuk memperbaiki masalah-masalah yang terjadi terus-menerus. Masalah dalam persaingan yang kurang pada karyawan perlu mendapatkan pengembangan dalam bekerja agar dalam kinerjanya mampu memenuhi target.

Menurut Mangkunegara, (2013:67) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kasmir (2017:233) kebijakan aturan pemberian kompensasi oleh tiap-tiap perusahaan relatif sama. Hanya yang membedakan banyaknya jenis kompensasi yang diberikan serta besarnya penentuan kompensasi untuk tiap jenis kompensasinya. Salah satu tujuan utama seseorang bekerja pada suatu organisasi adalah adanya kompensasi.

Menurut Kasmir (2017:151) pengertian pengembangan karier, bahwa seseorang yang bekerja pada akhirnya akan memikirkan karier yang ingin dicapainya selama dia bekerja. Artinya untuk mencapai jenjang karier yang

diinginkan perlu direncanakan secara matang oleh karyawan yang bersangkutan, disamping ditunjang dan fasilitas oleh perusahaan.

PT. Research And Development Ogan Komring Ilir merupakan salah satu perusahaan cabang dari PT. Sinarmas Group dan yang bergerak dalam penelitian dan pengembangan tanaman hutan industri, penelitian benih dan bibit. seperti benih *acacia carssiacarpa* dan *acacia mangium*, bibit beberapa tanaman industri lainnya yang dipergunakan sebagai bahan kertas atau pun tisu. Dimana perusahaan ini sudah bergerak pada industri ini selama 10 tahun dan sampai saat ini masih berjalan namun suatu perusahaan tidak lepas dari adanya suatu masalah terutama masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti pengaruh kompensasi dan pengembangan karier.

Kinerja karyawan pada dasarnya akan berjalan dengan baik apabila hal yang menjadi masalah dalam perusahaan dapat diatasi dengan baik. Kinerja karyawan juga akan berjalan dengan dengan baik apabila pemenuhan akan kompensasi dan pengembangan karier dapat dipenuhi. Masalah yang terjadi dalam PT. Research And Development Ogan Komring Ilir masih banyaknya karyawan yang bekerja hanya mengandalkan pada karyawan yang sudah berpengalaman sedangkan karyawan yang kurang pengalaman dalam bekerja kinerjanya cenderung kurang, tidak adanya persaingan antar karyawan untuk mendapat karier atau kompensasi yang lebih dari PT. Research and Development ogan Komring ilir. Selain itu kinerja karyawan tidak menunjukkan produktif yang tinggi namun cenderung menurun dari tahun ke tahun yang di akibatkan adanya masalah internal maupun eksternal yang terjadi dalam perusahaan yang dapat dilihat dari

data dibawah pada keluar masuknya benih. Berikut ini merupakan data benih pada satkeluar dan masuk pada periode 5 tahun ini dimulai dari Tahun 2015-2018:

Tabel I.I

Tabel Keluar Masuk Benih Pada Tahun 2015-2018

Tahun	Masuk Benih	Target	Keluar Benih
2018	40.353 kg	40.253 kg	30.310 kg
2017	40.260 kg	40.160 kg	29.297 kg
2016	40.652 kg	40.552 kg	34.906 kg
2015	40.561 kg	40.461 kg	32.271 kg

Sumber :PT. Research and Development Ogan Komring Ilir, 2018

Kuantitas yang terjadi di PT. Research And Development Ogan Komring Ilir berkaitan dengan kinerja yang harus disesuaikan atau yang dicapai dalam memenuhi target perusahaan dalam keluar masuknya benih dan bibit perusahaan, seperti masih kurangnya benih dan bibit yang berkualitas super atau pun banyak benih yang gagal tumbuh saat penanaman. Kualitas berkaitan dengan mutu benih dan bibit masih banyak yang gagal dalam penanaman, karena kecerobohan karyawan saat penamana benih seperti kurang dalamnya penanaman bibit. Disisi lain faktor ketepatan waktu juga menjadi indikator masalah dalam hal peningkatan kinerja karyawan yaitu masih belum tepat waktu seperti yang

direncanakan misalnya dalam penyemprotan hama yang terlambat dan penyiraman benih dan bibit.

Kompensasi yang terjadi disetiap kegiatan atau usaha yang dilakukan manusia dalam suatu organisasi tidak lepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya..Dengan kompensasi yang diterimanya, karyawan ingin memenuhi kebutuhan secara maksimal, misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian dan tempat tinggal. Dalam menetapkan kompensasi bagi karyawannya setiap organisasi harus mengusahakan sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diberikan dapat terpenuhi, maka karyawan dapat berpindah ke organisasi lain yang memberikan kompensasi yang lebih besar.

Pemberian kompensasi yang memadai akan dapat mempertahankan maupun meningkatkan kinerja karyawan. Namun masalah pemberian beberapa kompensasi masih kurang sesuai pada PT. Research And Development Ogan Komring Ilir diaman karyawan banyak yang mengeluh akan kompensasi diterima antara karyawan tetap dan karyawan kontrak yang masih sama kopensasanya pada jabatan tertentu. beberapa masalah lain terjadi adanya tidak keadilan yang muncul pada pemberian kompensasi antara karyawan yang dimana pembariankompensasi tidak berdasarkan kinerja karyawan dan kurangnya penilain pada karyawan oleh pihak perusahaan dan mengakibatkan turunya kinerja karyawan dan tidak adanya kompetisi yang terjadi antara karyawan. Selain itu gaji harus ditetapkan dengan cermat dan tepat serta harus dikaitkan secara erat dengan tujuan-tujuan perusahaan yang bersangkutan. Jumlah gaji yang diberikan kepada seseorang

harus dihubungkan dengan jumlah atau apa yang telah dicapai selama periode tertentu, sesuai dengan rumus pembagian yang telah diketahui semua pihak.

Pada PT. Research And Development Ogan Komring Ilir masih belum adanya penyesuaian gaji pada karyawan tetap dan karyawan kontrak dimana gaji keduanya masih masih tergolong (UMR) Rp.2.400.000 upah minimum regional pada karyawan yang berada pada jabatan bagian bawah dan sebagian karyawan belum adanya pembeda antara karyawan tetap dan kontrak . Rumus pembagian gaji ditetapkan secara adil sehingga dapat mendorong meningkatkan lebih banyak keluaran (output) kerja dan meningkatkan keinginan kuat untuk mencapai tambahan penghasilan serta dapat menguntungkan semua pihak. Selain itu juga fasilitas haruslah di berikan kepada karyawan, agar membuat karyawan mengabdikan hidupnya pada organisasi dalam jangka panjang baik itu tambahan tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, asuransi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya pada perode tertentu yang belum sepenuhnya karyawan peroleh karena hanya sebagian karyawan tetap yang mendapatkannya namun dan jadwal pemberian tunjangan pun msaih belum sesuai dengan apa yang diharapkan karyawaan PT. Research And Development Ogan Komring Ilir.

Fasilitas adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan dating. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi,

lemari, dan lainnya) pada PT. Research And Development Ogan Komring Ilir. Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin foto copy, printer, dan alat hitung lainnya) yang harus sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam melakukan kegiatan menganalisis benih dan bibit agar mendapat hasil yang baik. Namun terkadang kendala perlengkapan kantor pada bagian penelitian benih cenderung menggunakan alat yang lama atau alat yang dibutuhkan sedang dalam proses pengiriman dikarenakan letak perusahaan yang jauh dari kota, masalah lain yaitu karyawan yang mendapat fasilitas tempat tinggal belum semuanya mendapatkan fasilitas tersebut yang mengakibatkan terjadinya kecembauruan karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Research and Development Ogan Komring Ilir.

Pengembangan karier ini adalah untuk memperbaiki masalah-masalah yang terjadi terus-menerus. Pengembangan karier dibidang karyawan dan kegiatan-kegiatannya, bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai kinerja dan peroduktifitas perusahaan yang baik dalam rencana dan tata kerja. Titik berat sesungguhnya pada manusianya, sebab manusia itu yang melakukan kegiatan-kegiatan dalam badan usaha atau dalam badan organisasi yang bersangkutan, kepuasan kerja dalam perusahaan juga jadi penyebab perusahaan mempertahankan karyawan tersebut akan menjadi karyawan tetap atau karyawan kontrak. Masalah yang terjadi PT. Research and Development Ogan Komring Ilir dalam dua tahun barulah adanya penetapan menjadi karyawan, namun karyawan saat dua tahun bekerja kontrak di putus sementara lalu di lanjutkan kembali kontrak saat setelah beberapa bulan tidak bekerja dan tidak

adakepastian kontrak, karyawan dipanggil kembali untuk melanjutkan kontrak tersebut dan itu menyebabkan karyawan banyak yang mengeluh atas ketetapan menjadi karyawan tetap PT. Research and Development Ogan Komring Ilir.

Kepuasan setiap karyawan berbeda-beda, tergantung pribadi karyawan masing-masing dalam menyikapi kepuasan tersebut. Banyak dari karyawan PT. Research and Development sering tidak puas dengan keputusan yang diambil manajemen dalam memberikan gaji, tunjangan, fasilitas. Kepuasan tersebut juga berdampak pada loyalitas (kesetiaan) karyawan pada PT. Research and Development Ogan komring Ilir.

Loyalitas adalah kemampuan dan kemauan karyawan untuk tidak berpindah pindah antara suatu perusahaan ke perusahaan lain dalam waktu yang singkat. Loyalitas karyawan meningkat artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, akan membuat karyawan bekerja sungguh-sungguh dan menumbuhkan rasa memiliki perusahaan yang makin besar. Karyawan akan menjadi setia kepada perusahaan dengan bekerja sesuai yang sudah di tugaskan. Karyawan yang loyal biasanya tidak akan membongkar rahasia-rahasia perusahaan kepada pihak lain dan itu yang kurang dimiliki pada karyawan perusahaan.

PT. Research and Development Ogan komring Ilir yang diakibatkan kurangnya Loyalitas karyawan lebih kepada level kurangnya memahami dan bertentangan dengan visi dan misi perusahaan karyawan sehingga dapat ikut menghambat pergerakan dari roda perusahaan. Namun pada karyawan level paling bawah atau karyawan lapangan contohnya perpindahan karyawan mudah terjadi yang disebabkan tawaran gaji yang lebih tinggi dari perusahaan lain. Pendidikan

dan pelatihan seharusnya perusahaan dapat menempatkan sesuai dengan bagian-bagiannya agar karyawan dapat bekerja secara baik dan dapat memenuhi target perusahaan. Pendidikan dan pelatihan hendaknya juga diberikan terhadap karyawan yang mempunyai kinerja yang baik dan sudah menjadi karyawan tetap, misalnya diadakan pelatihan pembuatan inovasi benih baru, agar menjadi bibit dan benih dengan jenis yang unggul maka dapat menambah produktivitas

PT. Research and Development Ogan Komring Ilir banyak karyawan yang pendidikannya masih kurang. Masih banyaknya karyawan pada perusahaan yang tidak sesuai pada bidangnya dalam hal penempatan kerja yang tidak sesuai bidang pendidikan, lusa administrasi yang ditempatkan pada bagian penelitian. Masalah pelatihan yang terjadi di dalam perusahaan hanya sebatas bagaimana cara bekerja yang benar dan kurang mengacu terhadap pengembangan bibit unggul atau penanaman benih. Pelatihan-pelatihan hanya karyawan tetap yang dapat mengikuti sehingga karyawan kontrak kurang memiliki keahlian di sisi lain ada juga pelatihan yang diberikan tidak lah mudah untuk dipahami oleh karyawan PT. Research and Development Ogan Komring Ilir karena pekerjaan tidak sesuai dengan bidang pendidikan dan pelatihan yang sebelumnya mereka dapat.

Pengembangan karier dan kompensasi akan memberikan keuntungan bagi individu dan organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Melalui kompensasi dan pengembangan karier yang baik, perusahaan akan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Bagi karyawan sendiri, pengembangan karier dan kompensasi dapat mendorong kesiapan diri mereka

untuk menggunakan kesempatan karier dan kompensasi yang ada sebagai pemenuhan kebutuhan.

Berdasarkan paparan diatas, dapat dikatakan karier dan proses sosialisasinya memberi sumbangan kepada efektifitas individu, kelompok dan organisasi. Melalui proses karier, individu berupaya meningkatkan kualitas, produksi, efisiensi, kepuasan, keluwesan, pengembangan, kemampuan bersaing, dan daya juang. Individu bergabung dengan perusahaan untuk mendapatkan kesempatan pengalaman kerja sekaligus karier yang memuaskan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian mengenai **Pengaruh Pengembangan karier Dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Research And Development Ogan komering ilir.**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah maka rumusan masalahnya adalah adanya Pengaruh Pengembangan karier Dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Research And Development Ogan komring Ilir ?

### **C. Tujuan penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Pengembangan karier Dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Research And Development Ogan Komring Ilir.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Penulis**

Menambah pengalaman dan pengetahuan penulis dalam bidang penelitian yaitu menyusun karangan ilmiah dalam bidang MSDM.

### **2. Bagi Tempat Penelitian**

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai masukan bagi PT. Research And Development OganKomringIilir untuk bahan untuk bahan pertimbangan dalam peran Pengaruh Pengembangan karier Dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang tentunya untuk meningkatkan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan.

### **3. Bagi Almamater**

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan bahan kejadian bagi penelitian yang serupa di masa yang akan datang

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Agus Dharma, 2004, *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Rajawali Press
- Elisabeth Victoria Sajangbati, (2016). Dengan judul pengaruh kompensasi. Pengembangan karier dan motivasi terhadap kinerja karyawan (PT. Bank Negara Indonesia Persero Tbk. Kantor Wilayah Manado) Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, (Online), Volume 16 No. 03 Tahun 2016. (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/viewFile/13450/13033>).
- Endarwita dan Rini Herlina, (2016). dengan judul pengaruh kompensasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan (PT. Fif Group di Kabupaten Pasaman) Jurnal Apresiasi Ekonomi, (Online), Volume 4, Nomor 2, Maret 2016:117–125. ( <http://stie-yappas.ac.id/e-jurnalapresiasiekonomi/jurnal/425.pdf>).
- Hasan, Iqbal (2015). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Edisi Kedua. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hermawan (2009), *Paradigma Kuantitatif*. Edisi Revisi. Jakarta : Buku Kita.
- Kasmir, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok : PT. Goperindo persada
- Mangkunegara, A Prabu (2013) . *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Marihot, Tua Efendi Hariandja (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grafindo
- Munandar, Ashar S (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Prawirosentono, Suyadi (2008). *Manajemen Sumberdaya Manusia “Kebijakan Kinerja Karyawan”*. Yogyakarta: BPFU UGM.
- S.P. Hasibuan, Malayu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta.

Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta : Rajawali Pers.