

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI, KOMITMEN
ORGANISASIONAL DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris Pada Rumah Sakit Islam (RSI) Kota Magelang)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh :

Destiana Farita Putri

NIM. 14.0101.0003

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2018**

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI, KOMITMEN
ORGANISASIONAL DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris Pada Rumah Sakit Islam (RSI) Kota Magelang)**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang**



Disusun oleh :
DestianaFarita Putri

NIM. 14.0101.0003

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
TAHUN 2018**

SKRIPSI

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris Pada Rumah Sakit Islam (RSI) Kota Magelang)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Destiana Farita Putri

NPM 14.0101.0003

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal14 Agustus 2018.....

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

Dra. Marlina Kurnia, MM

Pembimbing I

Fritzina Anisa SE., MBA

Pembimbing II

Tim Penguji

Dra. Marlina Kurnia, MM
Ketua

Sekretaris

Mulato Santosa, SE.,M.Sc

Anggota

Skrripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal, 30 AUG 2018



Dra. Marlina Kurnia, MM
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Destiana Farita Putri

NIM : 14.0101.0003

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris Pada Rumah Sakit Islam (RSI) Kota Magelang)

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan Saya tidak benar, maka Saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 14 Agustus 2018

Pembuat Pernyataan,



Destiana Farita Putri

NIM. 14.0101.0003

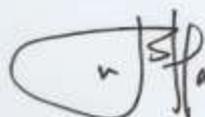
RIWAYAT HIDUP

Nama :Destiana Farita Putri
Jenis Kelamin :Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir :Magelang, 25 Desember 1995
Agama :Islam
Status :Belum Menikah
Alamat Rumah :Paingan Trasan RT.03 RW.11
Kecamatan Bandongan, Kabupaten
Magelang
Alamat Email :desttiaf@gmail.com
Pendidikan Formal:
Sekolah Dasar (2002-2008) :SD Negeri 3 Kota Magelang
SMP (2008-2011) :SMP Muhammadiyah Alternatif 1 Kota
Magelang
SMA (2011-2014) :SMA Muhammadiyah 1 Kota Magelang
Perguruan Tinggi (2014-2018) :S1 Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Magelang
Pengalaman Organisasi:

- Anggota/Pengurus Himpunan Mahasiswa Manajemen Prodi Manajemen (HMM) periode (2015-2016).
- Anggota/Pengurus Dewan Perwakilan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis periode (2016-2017).

Magelang, 14 Agustus 2018

Peneliti



Destiana Farita Putri

NPM. 14.0101.0003

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(Q.S. Al-Baqarah: 286)

“Yakinlah ada sesuatu yang menantimu selepas banyak kesabaran (yang kau jalani), yang akan membuatmu terpana hingga kau lupa betapa pedihnya rasa sakit.”

(Ali bin Abi Thalib)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris Pada Rumah Sakit Islam (RSI) Kota Magelang)“**

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada :

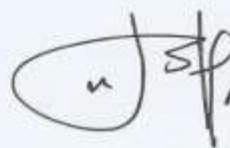
1. Ir. Eko Muh. Widodo, M.T., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Dra. Marlina Kurnia, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang dan selaku dosen pembimbing 1 yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran hingga terselesaikan skripsi ini.
3. Bayu Sindhu Raharja, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Magelang.
4. Fritina Anisa, SE., MBA., selaku dosen pembimbing 2 yang telah memberikan masukan dan saran dalam perbaikan skripsi.
5. Dra. Eni Zuhriyah, M.Si., selaku wali studi Manajemen 2014.
6. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan bekal ilmu dan melayani dengan baik.

7. Seluruh karyawan Rumah Sakit Islam (RSI) Kota Magelang yang telah membantu dalam pengisian kuesioner.
8. Bapak Riyanto (Alm) dan Ibu Pariyati tercinta, selaku kedua orang tuaku yang tak pernah putus memanjatkan doa dan memberikan dukungan baik moril maupun materiil dalam mendukungku menyelesaikan studi dan menggapai cita-cita untuk memenuhi harapan keluarga.
9. Teman-teman seperjuangan kuliah Program Studi Manajemen angkatan 2014 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu dan para sahabat saya.
10. Kepada seluruh pihak yang ikut membantu dan tidak dapat disebutkan satu persatu.

Hanya doa yang dapat peneliti panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, Saudara dan teman-teman sekalian. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Magelang, 14 Agustus 2018

Peneliti



Destiana Farita Putri

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Lembar Persetujuan	ii
Halaman Pernyataan Keaslian Skripsi	iii
Halaman Riwayat Hidup	iv
Motto	v
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Gambar	xi
Daftar Lampiran	xii
Abstrak	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kontribusi Penelitian	6
E. Sistematika Pembahasan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	
A. Tinjauan Pustaka	
1. Kinerja Karyawan.....	9
2. Pengembangan Karir	12
3. Kompensasi.....	16
4. Komitmen Organisasional	19
5. <i>Self-Efficacy</i>	21
B. Telaah Penelitian Terdahulu	24
C. Perumusan Hipotesis	26
D. Model Penelitian	30
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Populasi dan Sampel	31
B. Jenis dan Sumber Data	31
C. Metode Pengumpulan Data	32

D. Definisi Operasional Variabel	33
E. Metode Analisis Data	35
F. Pengujian Hipotesis	37
BAB IV METODE PENELITIAN	
A. Gambaran Umum Pengambilan Sampel.....	39
B. Statistik Deskriptif Data	39
C. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	43
D. Uji Instrumen Data	46
E. Analisis Regresi Linier Berganda	51
F. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan	52
BAB V METODE PENELITIAN	
A. Kesimpulan	58
B. Keterbatasan Penelitian.....	58
C. Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN-LAMPIRAN	63

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Tabel Penyebaran Kuesioner.....	40
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Usia	41
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	42
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	48
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian.....30

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner	64
Lampiran 2. Tabulasi Data	69
Lampiran 3. Analisis Statistik Deskriptif	77
Lampiran 4. Deskriptif Data	78
Lampiran 5. Uji Validitas	80
Lampiran 6. Uji Reliabilitas	86
Lampiran 7. Analisis Regresi Linier Berganda	88
Lampiran 8. Tabel r	89
Lampiran 9. Tabel t	91

ABSTRAK

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris Pada Rumah Sakit Islam (RSI) Kota Magelang)**

Oleh:
Destiana Farita Putri
14.0101.0003

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengembangan karir, kompensasi, komitmen organisasional dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 85 responden. Metode pengambilan sampel dengan menggunakan *purposive sampling*. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 23. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan komitmen organisasional dan *self-efficacy* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Kinerja Karyawan, Pengembangan Karir, Kompensasi, Komitmen Organasional, dan *Self-Efficacy*.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting untuk mencapai suatu keberhasilan organisasi atau perusahaan, sehingga perusahaan dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia agar dapat mempertahankan keberlangsungan perusahaan. Setiap sumber daya manusia dituntut agar dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik. Kinerja merupakan hasil yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan Mangkunegoro (2004). Sebagaimana yang dikemukakan oleh Rivai (2005) kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja menjadi landasan dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai sehingga usaha untuk mencapai tujuan organisasi dapat diwujudkan dengan kinerja yang baik. Setiap perusahaan dapat melihat capaian kinerja yang dihasilkan karyawan dari berbagai aspek, seperti kuantitas, kualitas, efisiensi, ketepatan dan lain-lain. Beberapa aspek tersebut, suatu kinerja dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi

rendahnya kinerja yang ada pada organisasi. Suatu cara untuk meningkatkan kinerja yaitu dengan cara pengembangan karir.

Pengembangan karir adalah proses dan kegiatan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam perusahaan yang akan dilakukan Mangkunegoro (2004). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengembangan karir diantaranya prestasi kerja, jaringan kerja, kesetiaan terhadap organisasi, pembimbing dan sponsor, dan peluang untuk tumbuh Rivai (2005). Pengembangan karir sangatlah penting karena bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan agar kinerja yang dihasilkan dapat optimal. Pengembangan karir akan membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik. Dengan demikian, pengembangan karir sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya agar mendorong karyawan melakukan hal yang terbaik dan tetap menjaga kinerjanya.

Selain pengembangan karir, faktor lain yang berpengaruh besar untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Handoko (2001) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, sebab kompensasi adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan sehingga dengan kompensasi yang

diberikan karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja juga dipengaruhi oleh faktor lain yaitu komitmen organisasional. Komitmen organisasional didefinisikan sebagai perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi Wibowo (2016). Suatu komitmen sangat diperlukan, baik komitmen karyawan terhadap perusahaan ataupun sebaliknya, sehingga dengan adanya komitmen organisasional yang dimiliki karyawan akan meningkatkan kinerjanya.

Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan juga didukung oleh faktor *self-efficacy*. *Self-efficacy* merupakan keyakinan dan kepercayaan yang ada dalam diri seseorang akan kemampuan yang dimiliki untuk melakukan sesuatu Bandura (1991). *Self-efficacy* sangat diperlukan karena dalam diri seseorang akan menimbulkan kepercayaan terhadap kemampuan yang dimiliki, keyakinan terhadap keberhasilan yang akan dicapai membuat seseorang akan bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik.

Berdasarkan penelitian Kaseger (2013) meneliti pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya mengatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Rinna & Lotje (2014) yang menunjukkan bahwa perencanaan karir secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pratama *et al*, (2015) meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil

penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Murty & Hudiwinarsih (2012) yang meneliti pengaruh kompensasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dengan hasil penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasional secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Trilolita *et al*, (2017) meneliti pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Kaseger (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perbedaan hasil penelitian tersebut maka peneliti akan menguji pengaruh antara pengembangan karir, kompensasi, komitmen organisasional dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan.

Rumah Sakit Islam Magelang adalah salah satu organisasi yang bergerak dibidang kesehatan bagi masyarakat, dalam melaksanakan tugas tersebut diperlukan kinerja yang tinggi. Kinerja yang baik akan dapat dicapai dengan melakukan pengembangan karir serta pemberian kompensasi secara baik dan dengan diharapkan adanya komitmen karyawan terhadap organisasi dan *self-efficacy* yang tinggi dalam diri karyawan, sehingga seorang karyawan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Suatu organisasi harus menjaga dan mengupayakan agar kinerja karyawan tetap baik, sehingga karyawan dapat memberikan

pelayanan yang bermutu bagi pasien, yang pada akhirnya dapat meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit secara umum.

Berdasarkan konsep diatas, maka diambil judul pengaruh pengembangan karir, kompensasi, komitmen organisasional dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam (RSI) Kota Magelang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka diajukan beberapa rumusan masalah yang ingin diungkapkan :

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah *self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

4. Menguji dan menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan.

D. Kontribusi Penelitian

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengembangan karir, kompensasi, komitmen organisasional, *self-efficacy*, dan kinerja karyawan maupun penelitian yang sejenis. Selain itu dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori ilmu manajemen pada konsentrasi sumber daya manusia.

2. Praktis

a. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan pembelajaran pada bidang sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan pengembangan karir, kompensasi, komitmen organisasional, *self-efficacy*, dan kinerja karyawan

b. Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan Rumah Sakit sebagai bahan masukan maupun tambahan informasi tentang pengembangan karir, kompensasi, komitmen organisasional, *self-efficacy*, dan kinerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab dan antara bab yang satu dengan bab lainnya merupakan satu komponen yang saling terkait.

Sistematika pembahasan ini adalah sebagai berikut :

1. Bagian Awal

Bagian ini berisi halaman judul, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian, halaman riwayat hidup, moto, kata pengantar, daftar isi, daftar tael, daftar gambar, daftar lampiran dan abstrak.

2. Bagian Isi

Bagian ini terdiri dari :

Bab I : Pendahuluan

Bab ini bertujuan untuk memberikan informasi kepada pembaca tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Pada bagian ini akan dikemukakan hasil penelitian sebelumnya badan teori-teori yang mendasari analisis data yang diambil dari beberapa literatur atau pustaka seperti teoripengembangan karir, kompensasi, komitmen organisasional, *self-efficacy* dan kinerja karyawan serta kerangka pemikiran, penelitian terdahulu, perumusan hipotesis dan model penelitian.

Bab III : Metode Penelitian

Pada bagian ini akan diuraikan metode yang digunakan dalam penelitian. Metode penelitian akan diuraikan tentang objek penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis data dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, variabel penelitian dan pengukuran variabel, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan

Pada bagian ini akan dikemukakan hasil penelitian dan pembahasan masalah dengan menggunakan alat analisis Regresi Linier Berganda, sehingga dapat mencapai tujuan penelitian.

Bab V : Penutup

Pada bagian ini merupakan bagian terakhir dari penyusunan skripsi dimana dalam bab ini meliputi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.

3. Bagian Akhir

Bagian ini berisi daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan persepsi hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegoro (2004). Menurut Raymon (2013) kinerja karyawan adalah tingkatan atau penilaian dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Penilaian adalah proses yang mengukur kinerja karyawan. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif pelaksanaan pekerjaan.

a. Kriteria Ukuran Kinerja

Kriteria ukuran-ukuran kinerja menurut Raymon (2013) terdiri dari:

1) Kesuksesan Strategis

Kesuksesan strategis merupakan sejauh apa sistem manajemen kinerja menampilkan kinerja pekerjaan yang sejalan dengan strategis, sasaran, dan budaya organisasi.

2) Keabsahan

Keabsahan merupakan sejauh apa kinerja melalui seluruh dan hanya aspek-aspek kinerja yang penting.

3) Keandalan

Keandalan mengacu pada keadaan ukuran kinerja yang tidak berubah-ubah atau dapat dikatakan bahwa keadaan kinerja yang bersifat tetap.

4) Penerimaan

Penerimaan mengacu pada apakah individu yang menggunakan ukuran kinerja dan dapat menerimanya.

5) Kekhususan

Kekhususan merupakan sejauh apa ukuran kinerja memberitahukan kepada karyawan tentang hal-hal yang mereka harapkan dan cara mereka memenuhi harapan itu.

b. Faktor Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegoro (2004) :

1) Faktor Kemampuan

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

2) Faktor Motivasi

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

c. Faktor Penentu Kinerja

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut Mangkunegoro (2004) adalah sebagai berikut:

1) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas,

otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

d. Teori tentang Kinerja

Teori kinerja yang dikemukakan oleh Locke dari dasar teori Lewin's (2003) dalam Harsuko (2011) yaitu *Path Goal Theory*. Teori ini menyebutkan bahwa kinerja adalah fungsi dari *Facilitating process* dan *Inhibiting process*. Prinsip dasarnya adalah jika seseorang melihat bahwa kinerja yang tinggi itu merupakan jalur (*path*) untuk memuaskan *needs (goal)* tertentu, maka ia akan berbuat mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari *level of needs* yang bersangkutan (*facilitating process*).

2. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah persepsi aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum Mangkunegoro (2004). Rivai (2005) menyatakan tujuan dari seluruh program pengembangan karir adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia di organisasi saat ini dan di masa yang akan datang.

a. Tujuan Pengembangan Karir

Menurut Mangkunegoro (2004) tujuan pengembangan karir adalah sebagai berikut:

- 1) Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan
- 2) Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai
- 3) Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka
- 4) Memperkuat hubungan antara pegawai dan perusahaan
- 5) Membuktikan tanggung jawab sosial
- 6) Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan
- 7) Mengurangi turnover dan biaya kepegawaian
- 8) Mengurangi keusangan profesi dan manajerial
- 9) Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai
- 10) Menggiatkan suatu pemikiran (pandangan) jarak waktu yang panjang

b. Faktor Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2005) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir adalah sebagai berikut :

1) Prestasi kerja

Prestasi kerja (*Job Performance*) merupakan komponen yang paling penting untuk pengembangan karir yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan. Kemajuan karir sebagian besar tergantung

atas prestasi kerja yang baik dan etis. Dengan mengetahui hasil atas kinerjanya maka karyawan dapat mengukur kesempatannya terhadap pengembangan karir. Asumsi terhadap kinerja yang baik akan melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir. Ketika kinerja di bawah standar maka dengan mengabaikan upaya-upaya ke arah pengembangan karir pun biasanya tujuan karir yang paling sederhana pun tidak dapat dicapai. Kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi.

2) Eksposur

Manajer atau atasan memperoleh pengenalan ini terutama melalui kinerja, dan prestasi karyawan, laporan tertulis, presentasi lisan, pekerjaan komite dan jam-jam yang dihabiskan.

3) Jaringan kerja

Jaringan kerja berarti perolehan exposure di luar perusahaan. Mencakup kontak pribadi dan profesional. Jaringan tersebut akan sangat bermanfaat bagi karyawan terutama dalam pengembangan karirnya.

4) Kesetiaan terhadap organisasi

Level loyalitas yang rendah merupakan hal yang umum terjadi di kalangan lulusan perguruan tinggi terkini yang disebabkan ekspektasi terlalu tinggi pada perusahaan tempatnya bekerja pertama kali sehingga seringkali menimbulkan

kekecewan. Hal yang sama juga terjadi pada kelompok profesional dimana loyalitas pertamanya diperuntukan bagi profesi. Untuk mengatasi hal ini sekaligus mengurangi tingkat keluarnya karyawan (*turn over*) biasanya perusahaan “membeli” loyalitas karyawan dengan gaji, tunjangan yang tinggi, melakukan praktek-praktek SDM yang efektif seperti perencanaan dan pengembangan karir.

5) Pembimbing dan sponsor

Adanya pembimbing dan sponsor akan membantu karyawan dalam mengembangkan karirnya. Pembimbing akan memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya pengembangan karirnya, pembimbing berasal dari internal perusahaan.

6) Peluang untuk tumbuh

Karyawan hendaknya diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya, misalnya melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan melanjutkan pendidikannya. Hal ini akan memberikan karyawan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan rencana karirnya.

3. Kompensasi

Kompensasi didefinisikan sebagai segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka Handoko (2001). Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kompensasi penting bagi karyawan, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi Simamora (2004).

a. Tujuan Kompensasi

Tujuan administrasi kompensasi menurut Handoko (2001) adalah sebagai berikut:

1) Memperoleh personalia yang qualified

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar.

2) Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang

Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, maka banyak karyawan yang baik akan keluar.

3) Menjamin keadilan

Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan.

4) Menghargai perilaku yang diinginkan

Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan.

5) Mengendalikan biaya-biaya

Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumberdaya manusia pada tingkat biaya yang layak.

6) Memenuhi peraturan-peraturan legal

Program kompensasi yang baik memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi karyawan.

b. Terminologi Kompensasi

Terminologi dalam kompensasi menurut Simamora (2004) adalah sebagai berikut :

1) Upah dan Gaji

Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau perundang-undangan. Sedangkan gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Tujuan utama program insentif adalah untuk mendorong dan mengimbali produktivitas karyawan dan efektivitas biaya.

3) Tunjangan

Tunjangan berupa asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4) Fasilitas

Fasilitas berupa seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

c. Karakteristik Kompensasi

Karakteristik kompensasi menurut Simamora (2004) adalah sebagai berikut :

1) Arti penting

Suatu imbalan tidak akan dapat mempengaruhi apa yang dilakukan oleh para karyawan atau bagaimana perasaan mereka seandainya hal itu dianggap tidak penting bagi mereka.

2) Fleksibilitas

Fleksibilitas imbalan merupakan prasyarat yang perlu untuk merancang sebuah sistem imbalan yang terkait dengan individu karyawan.

3) Frekuensi

Semakin sering suatu imbalan dapat diberikan, semakin besar potensi daya gunanya sebagai instrumen yang mempengaruhi kinerja karyawan.

4) Visibilitas

Imbalan yang (*visible*) memiliki manfaat lainnya karena mampu memuaskan kebutuhan para karyawan akan pengakuan dan penghargaan.

5) Biaya

Imbalan berbiaya tinggi tidak dapat diberikan sesering imbalan berbiaya rendah karena, imbalan berbiaya tinggi akan mengurangi efektivitas dan efisiensi organisasi.

4. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional menurut Gibson *et al* (2012: 182) dalam Wibowo (2016) dapat diartikan sebagai “identifikasi, loyalitas, dan pelibatan yang dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi”. Komitmen organisasional didefinisikan sebagai perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan

organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi Wibowo (2016).

a. Tipe Komitmen Organisasional

Kreitner dan Kinicki (2010: 167) dalam Wibowo (2016) menggambarkan adanya tiga komponen komitmen organisasional yaitu:

- 1) *Affective Commitment* yaitu mencerminkan keterkaitan emosional pekerja dalam keterlibatannya di suatu organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.
- 2) *Continuance Commitment* yaitu mencerminkan kepedulian terhadap biaya apabila meninggalkan organisasi.
- 3) *Normative Commitment* yaitu mencerminkan perasaan sebagai kewajiban untuk melanjutkan kesempatan kerja. Pekerja merasa memiliki kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi.

b. Faktor Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Menurut Newstrom (2011: 224) dalam Wibowo (2016) komitmen dapat menurun atau meningkat karena faktor-faktor sebagai berikut:

- 1) *Inhibiting factors*, (faktor penghambat): menyalahkan secara berlebihan, mengucapkan terimakasih tidak tulus, kegagalan

meneruskan, ketidakkonsistenan dan ketidaksesuaian, meningkatnya ego dan gangguan.

- 2) *Stimulating factors*, (faktor perangsang): kejelasan aturan dan kebijakan, investasi pada pekerja berupa pelatihan, penghargaan dan apresiasi atas usaha, partisipasi dan otonomi pekerja, mengusahakan dukungan bagi pekerja, membuat peluang bagi pekerja untuk menyatakan kepedulian pada orang lain.

5. *Self-Efficacy*

Self-efficacy pertama kali diperkenalkan oleh Bandura pada tahun 1986. Bandura (1997) menyatakan bahwa *self-efficacy* merupakan masalah kemampuan yang dirasakan individu untuk mengatasi situasi khusus sehubungan dengan penilaian atas kemampuan untuk melakukan satu tindakan yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu. *Self-efficacy* adalah penilaian individu terhadap keyakinan diri akan kemampuannya dalam menjalankan tugas sehingga memperoleh hasil sesuai dengan yang diharapkan Bandura (1991). *Self-efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. *Self-efficacy* dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan *self-efficacy* dapat

menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan.

Ghufron (2014) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self-knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan efikasi diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan termasuk didalamnya perkiraan kejadian yang akan dihadapi.

a. Dimensi-dimensi *self-efficacy* menurut Ghufron (2014) diantaranya:

1) Dimensi Tingkat (*Level*)

Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. *Level* merupakan suatu tingkatan seseorang dalam meyakini usaha atau tindakan yang dapat ia lakukan.

2) Dimensi Kekuatan (*Strength*)

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dan keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. *Strength* merupakan keyakinan akan kemampuan diri untuk bertahan dan berusaha mencari penyelesaian dalam mengerjakan sesuatu.

3) Dimensi Generalisasi (*Generality*)

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku dimana individu merasa yakin akan kemampuannya dan bagaimana seseorang mampu menggeneralisasikan tugas dan pengalaman sebelumnya ketika menghadapi suatu tugas atau pekerjaan. *Generality* adalah bagaimana seseorang dapat menggunakan *self-efficacy* dalam berbagai situasi yang berbeda.

b. Faktor Mempengaruhi *Self-Efficacy*

Menurut Ghufron (2014) faktor yang mempengaruhi *self-efficacy* sebagai berikut :

1) Pengalaman keberhasilan

Sumber informasi ini memberikan pengaruh besar pada *self-efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman-pengalaman pribadi individu secara nyata yang berupa keberhasilan dan kegagalan. Pengalaman keberhasilan akan menaikkan *self-efficacy* individu, sedangkan pengalaman kegagalan akan menurunkannya.

2) Pengalaman orang lain

Pengalaman terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan *self-efficacy* individu dalam mengerjakan suatu tugas yang sama.

3) Persuasi verbal

Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, nasehat dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan.

4) Kondisi fisiologis

Individu akan mendasarkan informasi mengenai kondisi fisiologis mereka untuk menilai kemampuannya. Ketegangan fisik dalam situasi yang menekan dipandang individu sebagai suatu tanda ketidakmampuan karena hal itu dapat melemahkan performansi kerja individu.

6. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya telah menyebutkan hasil yang relevan dan dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian ini. Penelitian-penelitian tersebut di antaranya yaitu

- 1) Penelitian yang telah dilakukan oleh Kaseger (2013). Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sedangkan *self-efficacy* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Penelitian yang telah dilakukan oleh Rinna & Lotje (2014). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial perencanaan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

sedangkan *self-efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 3) Penelitian yang telah dilakukan oleh Murty & Hudiwinarsih (2012). Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.
- 4) Penelitian yang telah dilakukan oleh Pratama *et al* (2015). Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 5) Penelitian yang telah dilakukan oleh Endarwita (2016). Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 6) Penelitian yang telah dilakukan oleh Yudianto (2015). Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 7) Penelitian yang telah dilakukan oleh Priyono (2016). Hasil penelitian menunjukkan variabel kepuasan, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 8) Penelitian yang telah dilakukan oleh Noviawati (2016). Hasil penelitian menunjukkan *self-efficacy* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 9) Penelitian yang telah dilakukan oleh Trilolita *et al* (2017). Hasil penelitian menunjukkan *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

7. Perumusan Hipotesis

- 1) Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan

Pengembangan karir merupakan proses dan kegiatan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam perusahaan yang akan dilakukan Mangkunegoro (2004). Pada dasarnya program pengembangan karir dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan, karena pengembangan karir bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan agar kinerja yang dihasilkan dapat optimal. Namun, jika program pengembangan karir tidak berjalan dengan baik akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Kaseger (2013) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Rinna & Lotje (2014) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa secara parsial perencanaan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, sehingga dengan kompensasi yang diberikan karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya Handoko (2001). Kompensasi merupakan aspek terpenting bagi karyawan, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja mereka. Bila kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan diberikan secara baik, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan masih terdapat perbedaan hasil penelitian diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Murty & Hudiwinarsih (2012), hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang telah dilakukan oleh Pratama *et al.* (2015) menyatakan bahwa kompensasi terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dari proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi Wibowo (2016). Komitmen yang tinggi dari seorang karyawan terhadap organisasi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang professional. Seseorang karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi akan merasa terikat dengan perusahaan dan akan memiliki kesetiaan terhadap satu organisasi, dengan demikian seseorang yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi, kinerja yang dihasilkan akan terus meningkat.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Murty & Hudiwinarsih (2012), hasil penelitian menyatakan bahwa komitmen organisasional secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4) Pengaruh *Self-efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

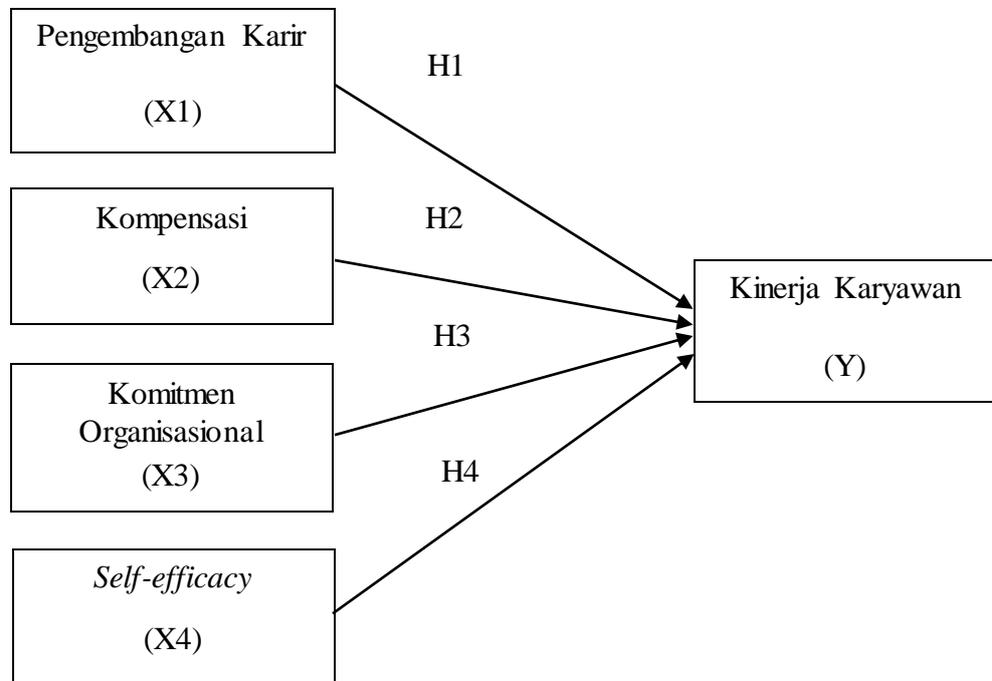
Self-efficacy dapat dikatakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan Bandura (1991). *Self-efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. *Self-efficacy* diharapkan dapat memotivasi seorang karyawan dengan keyakinan dirinya agar terdorong untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan masih terdapat perbedaan hasil penelitian diantaranya penelitian yang dilakukan Kaseger (2013), hasil penelitian menunjukkan *self-efficacy* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H4 : *Self-efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

8. Model Penelitian



Gambar 2.1 Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan Sugiyono (2008). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Rumah Sakit Islam (RSI) Magelang dengan jumlah 169 karyawan.

2) Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi Sugiyono (2011). Teknik sampel yang digunakan pada penelitian ini *purposive sampling* dengan beberapa kriteria yaitu karyawan yang merupakan pekerja tetap. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Rumah Sakit Islam (RSI) Kota Magelang yang berjumlah 85. Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* yaitu dengan kriteria responden yang merupakan karyawan tetap di Rumah Sakit Islam (RSI) Kota Magelang.

B. Jenis dan Sumber Data

1) Data Primer

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer yaitu data primer yang diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua

metode pengumpulan data ordinal Sugiyono (2011). Data primer diperoleh langsung dari responden dengan memberikan kuesioner untuk mendapatkan data tentang pengembangan karir, kompensasi, komitmen organisasional, *self-efficacy* dan kinerja karyawan.

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data Sugiyono (2011). Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari dokumen, seperti jumlah karyawan dan struktur organisasi di Rumah Sakit Islam (RSI) Kota Magelang.

C. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari karyawan dengan cara angket, yaitu dengan cara membagikan pernyataan atau pertanyaan kepada responden untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian yaitu variabel pengembangan karir, kompensasi, komitmen organisasional, *self-efficacy* dan kinerja karyawan. Hasil jawaban diperoleh dari pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam angket yang dibagikan kepada responden. Teknik yang digunakan untuk pengukuran nilai dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur kesetujuan atau ketidaksetujuan terhadap sesuatu yang ditanyakan dengan menilainya menggunakan nilai yang berjenjang :

- a. Sangat setuju (SS) skor 5
- b. Setuju (S) skor 4

- c. Netral (N) skor 3
- d. Tidak setuju (TS) skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) skor 1

D. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah persepsi prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Baik atau buruknya dapat diukur menggunakan indikator-indikator Mas'ud, (2004) dan Dewi (2016) diantaranya:

- 1) Kemampuan terhadap pekerjaan.
- 2) Ketepatan waktu.
- 3) Pengetahuan terhadap pekerjaan.
- 4) Kesesuaian tugas dengan prosedur
- 5) Menyelesaikan tugas dengan rasa tanggung jawab.

2. Pengembangan Karir (X1)

Pengembangan karir adalah persepsi peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Indikator yang digunakan untuk mengukur pengembangan karir yaitu indikator yang digunakan untuk penelitian dari Dewi (2016) diantaranya:

- 1) Pertimbangan prestasi kerja.
- 2) Kesempatan pengembangan karir.

- 3) Kerjasama dan jaringan kerja yang baik.
- 4) Kesetiaan terhadap organisasi.
- 5) Pelatihan telah membantu peningkatan kemampuan.

3. Kompensasi (X2)

Kompensasi merupakan persepsi segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi yaitu indikator yang digunakan untuk penelitian dari Katidjan (2017) diantaranya:

- 1) Gaji yang saya terima sesuai harapan.
- 2) Insentif yang diberikan sesuai harapan.
- 3) Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas.
- 4) Penghargaan atas kreativitas yang dilakukan karyawan.

4. Komitmen Organisasi (X3)

Komitmen organisasional adalah persepsi derajat seberapa jauh karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Indikator yang akan digunakan untuk mengukur komitmen organisasi yang dikembangkan oleh Meyer *et al* (1993) dalam Mas'ud (2004) antara lain:

- 1) Keterikatan secara emosional terhadap organisasi.
- 2) Rasa memiliki terhadap organisasi.
- 3) Pertimbangan terhadap manfaat yang didapat di organisasi.
- 4) Kepercayaan loyalitas terhadap organisasi.
- 5) Kepercayaan terhadap nilai kesetiaan pada satu organisasi.

5. *Self-Efficacy* (X4)

Self-Efficacy merupakan persepsi akan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Indikator yang akan digunakan untuk mengukur *self-efficacy* yang dikembangkan oleh Gareth (1986) dalam Mas'ud (2004) yaitu:

- 1) Kemampuan melakukan pekerjaan.
- 2) Keyakinan terhadap ketrampilan yang dimiliki.
- 3) Keyakinan dapat bekerja melebihi yang telah ditetapkan.
- 4) Profesionalisme dalam bekerja.

E. Metoda Analisis Data

Metode yang dipilih untuk menganalisis data menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang dijalankan dengan *software* SPSS 23. Analisis regresi linear berganda digunakan karena dalam penelitian ini menguji empat variabel independen (X1, X2, X3, dan X4) dengan satu variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam penelitian antar variabel tersebut dapat berpengaruh positif ataupun negatif yang menguji antara pengaruh variabel independen dan variabel dependen yang sudah ditentukan Nazir (2003). Pengujian analisis regresi linear berganda digunakan rumus :

$$Y' = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana:

Y' = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

- X1 = Variabel Independen (Pengembangan Karir)
 X2 = Variabel Independen (Kompensasi)
 X3 = Variabel Independen (Komitmen Organisasional)
 X4 = Variabel Independen (*Self-Efficacy*)
 e = Error
 a = Konstanta

Analisis data pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid dan tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Ghozali (2013). Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode *Correted Item Total Correlation* untuk mencari r hitung. Selanjutnya r hitung dibandingkan dengan nilai r tabel dimana $df = n-2$ (degree of freedom) dengan tarif signifikan 5%. Apabila nilai r hitung $\geq r$ tabel, maka instrument dinyatakan valid. Akan tetapi sebaliknya, jika nilai r hitung $\leq r$ tabel, maka instrument dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari konstruk atau variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang

terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji realibilitas dimaksud untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan menggunakan uji statistic *Cronbach Alpha* dengan menggunakan software SPSS. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ Ghozali (2013).

F. Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan variabel independen secara individu atau parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t hitung masing-masing koefisien regresi dengan t tabel (nilai kritis) sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan.

Menentukan nilai t tabel digunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = n-k-1$.

Kesimpulan pengujian :

- a. Jika $p \text{ value} \geq \alpha = 0,05$ atau $t \text{ test} \leq t \text{ tabel}$, maka H_a tidak dapat diterima atau H_0 diterima, artinya variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

- b. Jika $p \text{ value} \leq \alpha = 0,05$ atau $t \text{ test} \geq t \text{ tabel}$, maka H_a diterima atau H_0 ditolak, artinya variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen Ghozali (2013).

2. Koefisien determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Uji R Square (R^2) digunakan untuk menunjukkan besarnya prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya koefisien dari 0 sampai 1, semakin mendekati 0 koefisien determinasi semakin kecil pengaruhnya terhadap variabel bebas, sebaliknya mendekati 1 besarnya koefisien determinasi semakin besar pengaruhnya terhadap variabel bebas Ghozali (2013).

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengembangan karir, kompensasi, komitmen organisasional dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam (RSI) Kota Magelang. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSI Kota Magelang.
2. Secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSI Kota Magelang.
3. Secara parsial variabel komitmen organisasional tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan RSI Kota Magelang.
4. Secara parsial variabel *self-efficacy* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan RSI Kota Magelang.

B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya yaitu :

1. Penelitian ini fokus pada pengujian variabel pengembangan karir dan kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada variabel komitmen organisasional dan *self-efficacy* yang tidak berpengaruh

2. terhadap kinerja karyawan. Maka tidak dipungkiri adanya teori-teori dan variabel lain di luar variabel tersebut yang mempengaruhi kinerja.
3. Pada penelitian ini masih memiliki keterbatasan sumber referensi penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengembangan karir, kompensasi, komitmen organisasional dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan.

C. Saran

1. Bagi Perusahaan
 - a. Pihak manajemen perusahaan khususnya Rumah Sakit Islam (RSI) Kota Magelang, kiranya peduli terhadap para karyawan sehingga kinerja karyawan benar-benar dapat terjaga dengan baik.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
 - a. Penelitian selanjutnya perlu menambah variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
 - b. Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menggunakan jenis perusahaan yang berbeda sebagai objek penelitian.
 - c. Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan masukan dan menambah referensi untuk penelitian selanjutnya pada bidang penelitian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura. (1991). *Self-efficacy Mechanism in Psychological and Health-Promoting Behavior*.
- Dewi. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery.
- Endarwita. (2016). Pengaruh Kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 4, 117–125.
- Ghozali, H. I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 21 Update PLS Regresi* (Cetakan ke). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghufon N.M. (2014). *Teori-teori psikologis*. Jogjakarta: Arruz Media.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Harsuko. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Kaseger, R. G. (2013). Pengembangan Karir Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Matahari Department Store Manado Town Square.
- Katidjan. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Mangkunegoro, A. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Badan

Penerbit Universitas Diponegoro.

Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya).

Nazir, M. (2003). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.

Noviawati, D. R. (2016). Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance Dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya). *Jurnal Manajemen*.

Pratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT . Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*.

Priyono. (2016). Influence Satisfaction , Compensation and Work Discipline the Employee Performance at PT . Lion Air in Batam.

Raymon, A. H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.

Rinna, R. R., & Lotje, K. (2014). Pengaruh Perencanaan Karir dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado.

Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Henry Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Trilolita *et al.* (2017). Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap *Employee Engagement* dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya).
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.
- Yudianto, K. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dirgantara*.