

**JURNAL SKRIPSI BIDANG KAJIAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN DAN DAMPAKNYA PADA
KUALITAS KERJA KARYAWAN DI KLINIK ALAMANDA**

SKIN CARE SIDOARJO

Disusun oleh :

Riskhiyatus Amalia

NIM : 142 11 362

Jurusan Manajemen



Skripsi Telah Disidangkan Tanggal 02 Agustus 2018

Dosen Penguji:

- 1. Maya Ida Kesumawatie, S.Kom, MM.**
- 2. Parwita Setya Wardhani, SE., M.Si.**
- 3. Evi Thelia Sari, SE., M.A.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA
SURABAYA**

2018

**ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN DAN DAMPAKNYA PADA
KUALITAS KERJA KARYAWAN DI KLINIK ALAMANDA
SKIN CARE SIDOARJO**

Disusun oleh : Riskhiyatus Amalia

NIM : 142 11 362

Program Studi Manajemen Pemasaran STIE Mahardhika Surabaya

Email : Riskhiyatus@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted to find out the analysis influence career development and compensation against the company's performance and its impact on the quality of work of employees at the clinic alamanda skin care sidoarjo. The purpose of this research is to know the influence directly the career development variables and variable compensation against the variable quality of work, indirectly influence among variables variable compensation and career development against the variable quality of work through the company's performance as the variable variable intervening. The research was conducted using a quantitative approach i.e. focussing research on testing hypotheses by statistical methods of analysis tools and produce conclusions.

This research population is 40 person is an employees of clinic alamanda skin care sidoarjo samples a number of 40 person use census method. Method of data collection documentation and questionnaires, analysis method that's instrument test (validity and reliability test), descriptive percentage analysis, a classic assumption test, the coefficient of determination (R²) test, t-test, and path analysis using SPSS 21.0 for windows.

Based on the results of path analysis note that the influence of the variable variable compensation and career development against the variable quality of work i.e., the variable has a direct influence on career development of 0.219, and variable compensation has direct influence of 0.317. The company's performance as intervening variables have an influence of 0.470 against variable quality of work. Then, if the company's performance through career development to affect the quality of work, are known to influence of 1,083. Whereas the compensation if the company's performance through to affect the quality of work, are known to influence of 1,198. Based on it can be seen that, career development and compensation's influence to the quality of work will be greater with through the performance of the company.

Based on the results of the determination coefficient (R Square) of bound variables in 0.541 company performance, the percentage of influence career development and compensation against the company's performance of 54.1%. Determinant of the coefficients of the variable bound to 0.627 quality of work, the percentage of the influence of career development, compensation and company performance against a quality work of 62.7%. and based on the results of multiple regression results also show that the career development, compensation and the company's performance had a positive influence on quality of work.

Keyword: career development, compensation, company performance, work of quality

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui analisis pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja perusahaan dan dampaknya pada kualitas kerja karyawan di klinik alamanda skin care sidoarjo. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara langsung variabel pengembangan karir dan variabel kompensasi terhadap variabel kualitas kerja, pengaruh secara tidak langsung antara variabel pengembangan karir dan variabel kompensasi terhadap variabel kualitas kerja melalui variabel kinerja perusahaan sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesis dengan alat analisis metode statistik dan menghasilkan kesimpulan.

Populasi penelitian ini adalah 40 orang merupakan karyawan klinik alamanda skin care sidoarjo dengan sampel sejumlah 40 orang menggunakan sensus. Metode pengumpulan data dokumentasi dan kuesioner, metode analisis yaitu uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis deskriptif persentase, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi (R^2), uji t dan analisis jalur (*path analysis*) menggunakan SPSS 21.0 for Windows.

Berdasarkan hasil analisis jalur diketahui bahwa pengaruh variabel pengembangan karir dan variabel kompensasi terhadap variabel kualitas kerja yaitu, variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh langsung sebesar 0,219, dan variabel kompensasi mempunyai pengaruh langsung sebesar 0,317. Kinerja perusahaan sebagai variabel intervening mempunyai pengaruh sebesar 0,470 terhadap variabel kualitas kerja. Kemudian jika pengembangan karir melalui kinerja perusahaan untuk mempengaruhi kualitas kerja, diketahui pengaruhnya sebesar 1.083. Sedangkan kompensasi jika melalui kinerja perusahaan untuk mempengaruhi kualitas kerja, diketahui pengaruhnya sebesar 1.198. Berdasarkan hal ini dapat terlihat bahwa, pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kualitas kerja akan lebih besar dengan melalui kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,541 pada variabel terikat kinerja perusahaan, berarti persentase pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja perusahaan sebesar 54,1%. Koefisien determinan sebesar 0,627 untuk variabel terikat kualitas kerja, berarti persentase pengaruh pengembangan karir, kompensasi dan kinerja perusahaan terhadap kualitas kerja sebesar 62,7%. dan berdasarkan hasil dari regresi berganda juga menunjukkan hasil bahwa

pengembangan karir, kompensasi dan kinerja perusahaan memiliki pengaruh positif terhadap kualitas kerja.

Kata Kunci : Pengembangan Karir, Kompensasi, Kinerja Perusahaan dan Kualitas Kerja

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan jaman dan teknologi, kebutuhan manusia yang pada dasarnya terdiri dari tiga kebutuhan dasar yakni sandang, pangan dan papan dewasa ini semakin meningkat. Terkait dengan hal tersebut, orang tidak lagi hanya memikirkan dan mencukupi kebutuhan akan makanan, pakaian dan perumahan. Namun orang sudah mulai memikirkan kebutuhan yang lebih dari itu, misalnya kebutuhan akan penampilan, kecantikan dan sebagainya.

Masalah penampilan seseorang merupakan bagian dari hidup manusia yang harus diperhatikan. Hal ini dikaitkan dengan fenomena yang ada, bahwa masyarakat sekarang semakin sadar akan pentingnya menjaga penampilan agar selalu tampil menarik. Apalagi saat ini kesadaran para wanita akan kecantikan dan perawatan kulit semakin berkembang. Bagi kaum perempuan, kecantikan dan keindahan tubuh serta wajah merupakan dambaan dan daya tarik tersendiri. Untuk itu, bagi kaum hawa yang selalu ingin berpenampilan cantik menarik, perawatan wajah dan tubuh merupakan kewajiban yang tidak dapat ditinggalkan.

Pengembangan karir seorang karyawan dalam perusahaan, ternyata memberikan banyak manfaat bagi perusahaan itu sendiri. Karyawan-karyawan dengan talenta terbaik, ikut membawa nama baik perusahaannya. Saat bertemu klien, Konsumen atau Kolega, maka secara tidak langsung, nama baik perusahaan

akan terbawa. Dengan melakukan pengembangan tentu karyawan akan semakin lebih baik. Keterampilan dan Pengetahuan akan semakin meningkat. Dampaknya jelas bagi karyawan sendiri, dan juga berguna bagi perkembangan perusahaan. Menurut Sunyoto (2012:164) perencanaan karier adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan kariernya.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan.

Karyawan yang mampu menyumbangkan tenaga serta kreatifitasnya dalam mengembangkan perusahaan diusahakan agar dapat kompensasi sesuai dengan apa yang telah mereka berikan kepada perusahaan, dan itu diharapkan jadi suatu kenyataan. Usaha untuk merealisasi kemungkinan itu salah satu jalan adalah dengan memberikan kompensasi yang kompetitif, atau daya perangsang kerja kepada karyawan yang bersangkutan.

Kinerja merupakan masalah yang menarik dan selalu ditingkatkan oleh perusahaan manapun. Hal ini bisa dilihat dari manfaat yang didapat oleh individu, masyarakat, dan perusahaan. Bagi individu, kinerja dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhinya memungkinkan timbulnya usaha peningkatan hasil kerja yang maksimal dan peningkatan kebahagiaan hidup.

Kualitas kerja seorang pekerja memang dibutuhkan untuk menilai apakah karyawan atau pegawai tersebut memiliki sikap teguh dan juga profesionalitas

kepada perkerjaanya, hal ini juga yang mendorong perusahaan untuk membuat cara-cara meningkatkan kualitas kerja. Untuk menunjang kualitas pekerjaan selain tingkat pendidikan di perlukan juga adanya latihan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk meneliti dan membuat karya ilmiah dengan judul “ **ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN DAN DAMPAKNYA PADA KUALITAS KERJA KARYAWAN DI KLINIK ALAMANDA SKIN CARE SIDOARJO** ”

KAJIAN TEORI

Pengembangan Karir

Karir adalah sebuah kata dari Bahasa Belanda; *carriere* adalah perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan seseorang. Ini juga bisa berarti jenjang dalam sebuah pekerjaan tertentu.

Menurut (Greenhaus dalam Marwansyah, 2010) karir adalah pola aktivitas dan pengalaman yang terkait dengan pekerjaan (misalnya, posisi jabatan, tugas-tugas dalam jabatan, keputusan, dan penafsiran subyektif tentang peristiwa-peristiwa yang terkait dengan pekerjaan) sepanjang kehidupan pekerjaan seseorang.

Kompensasi

Untuk meningkatkan motivasi dan prestasi kerja karyawan, maka perusahaan perlu memberikan kompensasi kepada karyawan. Agar karyawan yang cakap masuk

kedalam organisasi, untuk mendorong karyawan berprestasi tinggi, untuk mempertahankan produktif dan berkualitas agar tetap setia kepada perusahaan/organisasi.

Pengertian Kompensasi

Menurut Mulyadi (2016:11) Kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan/organisasi. Hasibuan (2016:118) Kompensasi adalah sebuah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kutipan Afifuddin dalam Ranupandojo (2000:10) menyatakan bahwa kompensasi meliputi kegiatan pemberian balas jasa kepada karyawan.

Kinerja Perusahaan

Menurut Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015:11) kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Rivai (dalam Muhammad Sandy, 2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Kualitas Kerja

Pengertian Kualitas Kerja Konsep kualitas atau mutu dipandang sesuatu yang relative, yang tidak selalu mengandung arti yang bagus, baik, dan sebagainya. Kualitas atau mutu dapat mengartikan sifat-sifat yang dimiliki oleh suatu produk atau pun jasa yang menunjukkan kepada konsumen kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh barang atau jasa tersebut. Menurut Hasibuan (2015) kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur dari hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atau tugas-tugasnya. Sedangkan menurut Susilo Martoyo (2011) kualitas kerja merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar serta dapat membantu meningkatkan motivasi kerja sekaligus meningkatkan loyalitas organisasi dari para karyawan atau pegawai. Hal ini tentunya akan menguntungkan organisasi yang bersangkutan. Paling tidak, karyawan tahu sejauhmana dan bagaimana kualitas kerja dan prestasi kerja.

PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian terdahulu sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian yang mengkaji tentang pengaruh kualitas produk dan harga terhadap kepuasan pelanggan serta dampaknya pada loyalitas pelanggan.

1. Renaldy Massie (2015)

- a) Pengaruh Perencanaan karir, Pelatihan Dan Pengembangan karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara

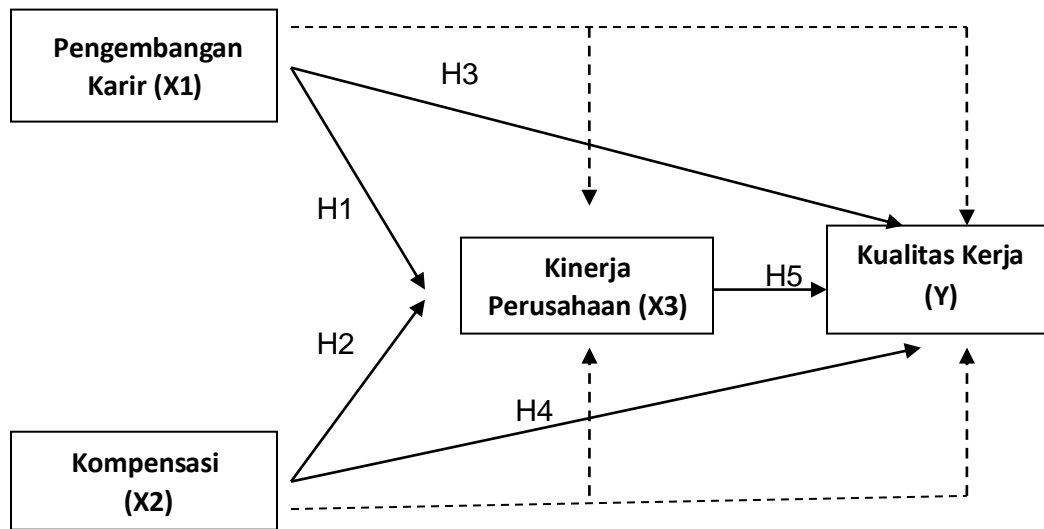
b) Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

2. Happy Anggriawan (2015)

a) Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur).

b) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh signifikan pemberian insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Suka Alam (Kaliwatu Rafting) secara parsial.

KERANGKA KONSEPTUAL



Ket:

- : Hubungan Langsung
- - - - - : Hubungan Tidak Langsung

HIPOTESIS

- H1 : Ada pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja perusahaan Klinik Alamanda Skin Care.
- H2 : Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja perusahaan Klinik Alamanda Skin Care.
- H3 : Ada Pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kualitas kerja karyawan Klinik Alamanda Skin Care.
- H4 : Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kualitas kerja karyawan Klinik Alamanda Skin Care.
- H5 : Ada pengaruh yang signifikan antara kinerja perusahaan terhadap kualitas kerja karyawan Klinik Alamanda Skin Care.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiono (2014:115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan di Klinik Alamanda Skin Care. Penelitian menggunakan teknik penelitian populasi dengan responden sebanyak 40 orang.

Menurut Sugiyono (2015:62) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak

mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Penentuan besarnya sampel dalam penelitian ini didasarkan pada pendapat Arikunto (2010), jika subyek yang diteliti kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subyek yang diteliti besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian atau alat pengumpul data pada penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner tersebut akan dibagikan kepada responden yang kemudian hasil jawabannya akan diukur dan dianalisis melalui analisis kuantitatif. Untuk metode dokumentasi dalam penelitian ini yaitu jumlah karyawan, identitas karyawan, struktur organisasi dan sejarah perusahaan.

Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik pengambilan sampel secara sampling jenuh atau sensus, menurut Sugiyono (2015:61) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 40 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Teknik Analisis

Dalam penelitian ini, teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji determinasi, uji t untuk mengetahui hubungan variabel

secara langsung dan uji analisis jalur untuk mengetahui hubungan variabel secara tidak langsung dengan menggunakan bantuan spss versi 21,0 *for window*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Analisa Jalur (*Path Analysis*)

Regresi Berganda Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Perusahaan:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	20.445	6.538		6.127	.003
1	PENGEMBANGAN_KARIR	.613	.181	.434	3.889	.000
	KOMPENSASI	.728	.143	.639	4.613	.005

a. Dependent Variable: KINERJA_PERUSAHAAN

Nilai koefisien regresi dapat dilihat pada *standardized coefficients* dan berdasarkan dari nilai koefisien tersebut dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$X_3 = b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_1$$

$$X_3 = 0,613X_1 + 0,728X_2 \dots\dots\dots(1)$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

- I. Peningkatan pengembangan karir, berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan sebesar 0,613.
- II. Peningkatan kompensasi, berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan sebesar 0.728

Regresi Berganda Pengembangan Karir, Kompensasi dan Kinerja Perusahaan terhadap Kualitas Kerja:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.691	8.128		4.085	.003
1 PENGEMBANGAN_KARIR	.219	.202	.155	2.183	.006
KOMPENSASI	.317	.159	.284	3.093	.004
KINERJA_PERUSAHAAN	.470	.182	.482	3.584	.014

a. Dependent Variable: KUALITAS_KERJA

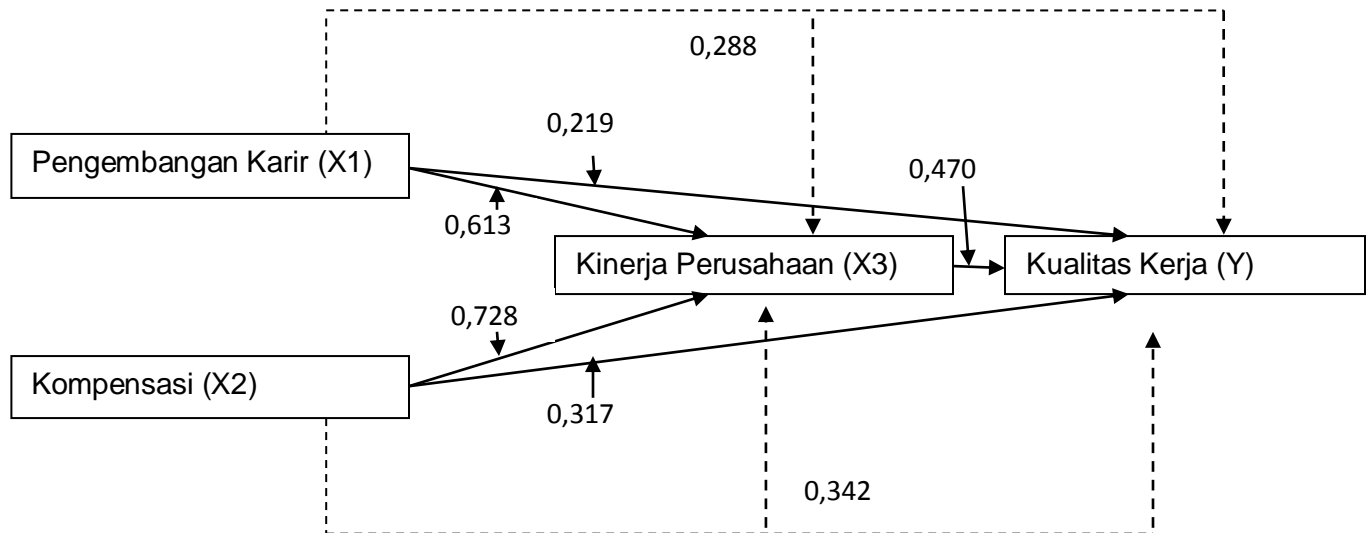
$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e_2$$

$$Y = 0,219X_1 + 0,317X_2 + 0,470X_3 + e_2 \dots\dots\dots(2)$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

- I. Peningkatan pengembangan karir, berpengaruh terhadap kenaikan kualitas kerja sebesar 0,219.
- II. Peningkatan kompensasi, berpengaruh terhadap kenaikan kualitas kerja sebesar sebesar 0,317.
- III. Peningkatan kinerja perusahaan, berpengaruh terhadap kenaikan kualitas kerja sebesar 0,470.

Gambar Hasil Uji Analisa Jalur



Berdasarkan analisis jalur diketahui bahwa pengaruh pengembangan karir terhadap kualitas kerja sebesar 0,219 sedangkan pengaruh pengembangan karir terhadap kualitas kerja melalui kinerja perusahaan sebesar 0,288. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh pengembangan karir terhadap kualitas kerja melalui variabel kinerja perusahaan lebih tinggi dari pada tanpa menggunakan variabel kinerja perusahaan. Pengaruh kompensasi terhadap kualitas kerja adalah sebesar 0,317 sedangkan pengaruh kompensasi terhadap kualitas kerja melalui kinerja perusahaan adalah sebesar 0,342. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kualitas kerja lebih tinggi dengan melalui variabel kinerja perusahaan. Penelitian ini juga menunjukkan mengenai pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) yaitu pengaruh langsung dari variabel pengembangan karir terhadap variabel kualitas kerja adalah sebesar 0,219 dan pengaruh tidak langsungnya adalah sebesar 0,288. Berdasarkan hal tersebut maka, pengaruh langsungnya lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsungnya

(0,219 > 0,288). Pengaruh langsung variabel kompensasi terhadap variabel kualitas kerja adalah sebesar 0,317 dan pengaruh tidak langsungnya adalah sebesar 0,342. Berdasarkan hal tersebut maka, pengaruh langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung (0,317 > 0,342).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kualitas kerja melalui kinerja sebagai variabel intervening pada Klinik Alamanda Skin Care dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap Kualitas kerja Klinik Alamanda Skin Care. Apabila Pengembangan karir kepada karyawan lebih ditingkatkan, maka Kualitas kerja karyawan akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila Pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan rendah maka Kualitas kerja karyawan akan menurun.
2. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Klinik Alamanda Skin Care. Apabila Pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan baik, maka kinerja akan tercipta sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja. Begitu pula sebaliknya apabila Pengembangan karir yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja tidak akan tercipta pada diri karyawan.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kualitas kerja Klinik Alamanda Skin Care. Apabila Kompensasi kepada karyawan lebih ditingkatkan, maka

Kualitas kerja akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila Kompensasi yang diberikan kepada karyawan rendah maka Kualitas kerja akan menurun.

4. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Klinik Alamanda Skin Care. Apabila Kompensasi yang diberikan kepada karyawan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja. Begitu pula sebaliknya apabila Kompensasi yang diberikan kepada karyawan rendah maka kinerja akan menurun pada diri karyawan.
5. Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Kualitas kerja karyawan Klinik Alamanda Skin Care. Apabila kinerja semakin meningkat, maka Kualitas kerja juga akan meningkat. Begitu pula sebaliknya apabila kinerja semakin memburuk, maka Kualitas kerja akan menurun karena tidak tercipta kinerja yang baik.
6. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap Kualitas kerja apabila melalui kinerja sebagai variabel interveving pada Klinik Alamanda Skin Care.
7. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kualitas kerja apabila melalui kinerja sebagai variabel intervening pada Klinik Alamanda Skin Care.

Berdasarkan hasil analisis jalur, Pengembangan karir dan Kompensasi berpengaruh lebih besar terhadap Kualitas kerja, apabila melalui kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bila Pengembangan karir semakin baik dan Kompensasi juga semakin baik serta diiringi dengan kinerja yang tinggi maka akan meningkatkan Kualitas kerja karyawan. Kinerja menjadi variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap Kualitas kerja dengan melewati pengembangan karir dan kompenasasi.

SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai Pengaruh Pengembangan karir dan Kompensasi terhadap Kualitas kerja melalui Kinerja sebagai variabel intervening maka beberapa saran yang diusulkan oleh peneliti terhadap hasil penelitian diatas adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak perusahaan Klinik Alamanda Skin Care untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan hendaknya pihak perusahaan lebih memperhatikan penerapan peraturan yang ada pada area perusahaannya.
2. Pihak perusahaan hendaknya memberikan pengawasan yang intensif kepada setiap karyawan, agar perusahaan bisa menyaring antara karyawan yang produktif dan tidak produktif.
3. Perusahaan harus mengetahui kemampuan kerja setiap karyawan, agar tau kapasitas setiap karyawan dalam mengemban pekerjaan.
4. Berdasarkan jawaban responden mengenai kinerja karyawan Klinik Alamanda Skin Care masih ada karyawan yang belum mampu dengan cepat menyesuaikan dan bekerja mandiri terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam hal ini, dapat ditindaklanjuti seperti pimpinan sebaiknya memberitahukan tentang apa yang harus dan bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan yang menjadi tanggungjawab karyawan yang bersangkutan. Dengan demikian, adanya pengarahan terlebih dahulu dan pengenalan deskripsi pekerjaan menjadi penting, sehingga karyawan akan mampu menyesuaikan diri dan bekerja secara mandiri dengan baik.
5. Usaha perbaikan secara terus-menerus dalam pekerjaan selalu dilakukan. Pada perusahaan jasa, kinerja karyawan dihubungkan dengan produktivitas berupa perbandingan output dengan input yang ditetapkan. Agar dapat memenuhi target

atau standar kuantitas yang ditetapkan, perusahaan hendaknya memberikan pelatihan untuk mengasah skill karyawan. Menerapkan disiplin dalam hal jam kerja juga sangatlah penting untuk menunjukkan profesionalisme karyawan dalam bekerja. Selain itu, beberapa hal lain yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk menunjang peningkatan kinerja karyawannya adalah dengan memperbaiki kebijakan-kebijakan dalam organisasi, penerapan sistem manajemen dan kepemimpinan yang benar, peningkatan penggunaan teknologi, meningkatkan kenyamanan yang menyangkut kondisi fisik tempat kerja yang menyenangkan, dan juga menjalin kerjasama yang baik antar karyawan dan juga karyawan dengan. Semua faktor ini akan sangat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Kuncoro, Engkos dan Riduwan, (2011). *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- Alex S. Nitisemito, 2012. *Manajemen Personalia*, Edisi Ketujuh, Cetakan Delapan Belas, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, I. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hady, Nor. 2013. *Pasar Modal*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Handoko, Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEF
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Malayu S.P. Hasibuan (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta.

- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung : Alfabeta
- Matutina. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Moekijat, (2012). *Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Mulyadi. 2011. *Sistem Akutansi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Nawawi, H. Hadari. 2013. *Pengembangan karir Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nelson, Bob. (2013). *1001 Cara Untuk Menjadikan Karyawan Bersemangat*. Karisma Grup, Batam.
- Reksohadiprojo, Sukanto dan T. Hani Handoko, 2013. *Organisasi Perusahaan*, Yogyakarta: BPFE Edisi VIII
- Santoso, S. (2010). *Statistik Multivariat*. Jakarta : Gramedia.
- Sedarmayati, 2014. *Metodologi Penelitian*. Bandung. Penerbit: CV. Mandar Jaya
- Sondang P. Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiono, 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*, cetakan ke 22, Alfabeta,cv, Bandung
- Sutrisno, Edy 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.