

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA,
PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERMATA ENERGI
INDONESIA**



Disusun oleh:

RULY IKHSAN

220301242

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GRESIK
2024**

Skripsi

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA,
PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
PT PERMATA ENERGI INDONESIA

Untuk mrnyusun skripsi pada Program Strata satu (S1)
Fakultas ekonomi dan bisnis



Oleh

RULY IKHSAN

NIM.220301242

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
GRESIK 2024

Skripsi

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA,
PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
PT PERMATA ENERGI INDONESIA

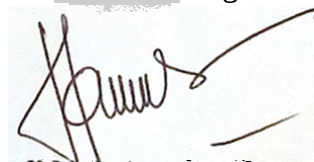
Oleh:

RULY IKHSAN

NIM.220301242

Diterima dan di Setujui pada tanggal 16 Januari 2024

Pembimbing 1



Maulidiyah Amalina Rizqi, S.E.,MM.
NIP. 03111504181

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA,
PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
PT PERMATA ENERGI INDONESIA

Oleh:

RULY IKHSAN

NIM.220301242

Diterima dan disetujui pada tanggal 16 Januari 2024

Pembimbing 1



Maulidiyah Amalina Rizqi, S.E., MM.

NIP. 03111504181

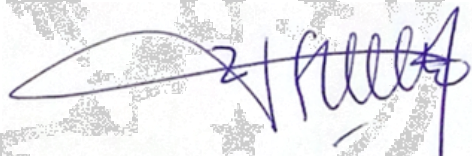
Penguji I



Roziana Ainul Hidayati, S.E, M.Si.

NIP. 03110006050

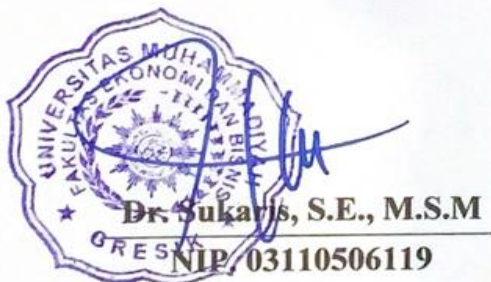
Penguji II



Nur Cahyadi, S.ST., MM.

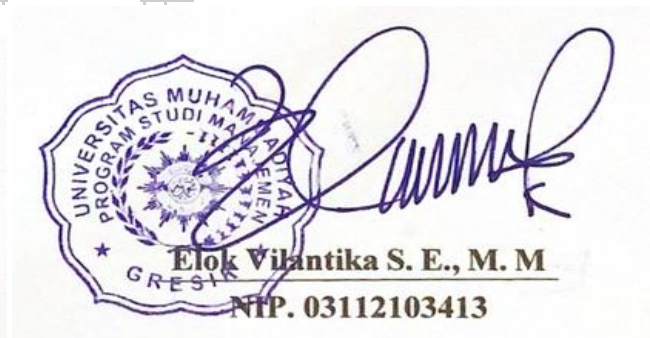
NIP 11711907254

Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis



Dr. Sukaris, S.E., M.S.M
NIP, 03110506119

Ketua Program Studi



Elok Vilantika S. E., M. M
NIP. 03112103413

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ruly Ikhsan
NIM : 220301242
Jurusan : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Gresik

Dengan ini menyatakan yang sebenar-benarnya bahwa :

1. Tugas akhir dengan judul **“PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERMATA ENERGI INDONESIA”** adalah hasil karya saya dan dalam naskah saya tidak terdapat karya ilmiah yang ditulis atau diterbitkan orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.
2. Apabila ternyata didalam naskah tugas akhir ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI**, saya bersedia **TUGAS AKHIR INI DIGUGURKAN** dan **GELAR AKADEMIK YANG TELAH SAYA PEROLEH DIBATALKAN**, serta diproses dengan ketentuan hukum yang berlaku.
3. Tugas akhir dari penelitian yang saya lakukan dapat dijadikan sebagai sumber pustaka.

Gresik, 3 Juli 2024
Yang menyatakan,



Ruly Ikhsan

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa. Atas rahmat dan karunia-Nya, kami dapat menyelesaikan penulisan Skripsi. Tidak lupa shalawat serta salam tercurahkan kepada Rasulullah SAW yang syafaatnya kita nantikan kelak.

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Permata Energi Indonesia ini dibuat untuk memenuhi persyaratan kelulusan di Departemen Manajemen Universitas Muhammadiyah Gresik, Penulisan ini ialah untuk menambah wawasan dan menerapkan ilmu selama di perkuliahan kewirausahaan.

Dalam penyusunan skripsi ini, tentu tak lepas dari pengarahan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan rasa hormat serta terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu. Pihak-pihak yang berkaitan dengan laporan ini, diantaranya:

1. Ibu Nadhirotul Laily, S.Psi., M.Psi., Ph.D., Psikolog selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Gresik
2. Bapak Dr. Tumirin, S.E., M.Si selaku Dekan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Gresik.
3. Ibu Elok Vilantika S. E., M. M selaku Kepala Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Gresik

4. Ibu Maulidyah Amalina Rizqi, SE., M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan berbagai arahan dan evaluasi dalam penyusunan skripsi.
5. Dosen manajemen yang senantiasa memberikan banyak arahan dalam skripsi dan memberikan ilmu pada penulis
6. Orang tua serta keluarga yang senantiasa memberikan doa dan dukungan baik secara materil dan non materil sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan baik
7. Teman-teman terdekat yang sudah membantu mengajarkan penyusunan skripsi dan mensupport hingga saya bisa menyelesaikan skripsi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan. Maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca guna perbaikan dalam penulisan laporan ini. Terima kasih atas segala bentuk dukungan kepada penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi pembaca dan penulis.

Gresik, 3 Juli 2024

Ruly Ikhsan

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Pustaka.....	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Literatur	7
2.1.1 Penelitian Terdahulu.....	7
2.2 Landasan Teori	10
2.2.1 Pengertian Kinerja	14
2.2.2 Pengertian Kinerja Karyawan	14
2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	15
2.2.4 Indikator Kinerja Karyawan	16
2.2.5 Pelaksanaan Kinerja Karyawan	17
2.2.6 Penilaian Kinerja Karyawan	18
2.2.7 Manfaat Kinerja Karyawan	19
2.2.8 Pengertian Kompetensi SDM.....	21
2.2.9 Macam - Macam Kompetensi Sumber Daya Manusia	21
2.2.10 Faktor-faktor yang Mempengaruhi SDM	23
2.2.11 Indikator Kompetensi SDM	25

2.2.12 Pengertian Pengembangan Karir	25
2.2.13 Macam - Macam Pengembangan Karir	26
2.2.14 Manfaat Pengembangan Karir	27
2.2.15 Indikator Pengembangan Karir	27
2.2.16 Pengertian Komitmen Organisasi	29
2.2.17 Faktor-Faktor Komitmen Organisasi	30
2.2.18 Manfaat Komitmen Organisasi	31
2.2.19 Indikator Komitmen Organisasi	32
2.3 Hubungan Antar Variabel	34
2.4 Kerangka Penelitian.....	36
2.5 Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	38
3.1 Jenis Penelitian.....	38
3.2 Lokasi Penelitian.....	39
3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	39
3.1.1 Populasi	39
3.1.2 Sampel	39
3.4 Jenis Data	41
3.4.1 Sumber Data	41
3.5 Metode Pengumpulan Data	41
3.5.1 Metode Angket (Kuesioner)	41
3.6 Variabel dan Definisi Operasional Variabel	42
3.6.1 Identifikasi Variabel Penelitian	42
3.6.2 Definisi Operasional Variabel	43
3.6.3 Skala Pengukuran	44
3.7 Analisis Data	45
3.7.1 Uji Validitas	45
3.7.2 Uji Reliabilitas	46
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	47
3.7.4.1 Uji Normalitas	47
3.7.4.2 Uji Multikolinearitas	48
3.7.4.3 Uji Heteroskedastisitas	48

3.7.4 Uji Hipotesis	49
3.7.5.1 Regresi Linier Berganda	49
3.7.5.2 Uji t	50
3.7.5.3 Uji r^2	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN INTERPRETASI HASIL.....	38
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	54
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian.....	62
4.2.1 Deskripsi Responden.....	62
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	65
4.2.2.1 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	66
4.2.2.2 Deskripsi Variabel Kompetensi SDM.....	68
4.2.2.3 Deskripsi Variabel Pengembangan Karir	70
4.2.2.4 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi.....	72
4.3 Uji Instrumen Penelitian	74
4.3.1 Uji Validitas	74
4.3.2 Uji Reabilitas.....	76
4.4 Uji Aumsi Klasik	76
4.4.1 Uji Normalitas.....	76
4.4.2 Uji Multikolinearitas	77
4.4.3 Uji Heteroskedasitas.....	78
4.5 Analisis Regresi Linier Berganda	79
4.6 Uji Parsial.....	81
4.7 Koefisien Determinasi.....	82
4.8 Interpretasi Hasil Analisis.....	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	38
5.1 Kesimpulan	87
5.2 Rekomendasi	88
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Data Kinerja Karyawan.....	2
Tabel 2. Data Kompetensi SDM	4
Tabel 3. Data Pengembangan Karir	5
Tabel 4. Data Absensi Karyawan.....	6
Tabel 5. Penelitian Terdahulu	11
Tabel 6. Data Skala <i>Likert</i>	46
Tabel 7. Data Kerja Pegawai.....	61
Tabel 8. Identitas Responden Jenis Kelamin	62
Tabel 9. Identitas Responden Berdasarkan Jabatan atau Bagian	63
Tabel 10. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Usia.....	64
Tabel 11. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	64
Tabel. 12 Tanggapan Responden	65
Tabel 13. Rekapitulasi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)	66
Tabel 14. Rekapitulasi Jawaban Variabel Kompetensi SDM (X ₁)	68
Tabel 15. Rekapitulasi Jawaban Variabel Pengembangan Karir(X ₂)	70
Tabel 16. Rekapitulasi Jawaban Variabel Komitmen Organisasi(X ₃)	72
Tabel 17. Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif.....	73
Tabel 18. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi SDM (X ₁)	74
Tabel 19. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X ₂)	75
Tabel 20. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X ₃)	75
Tabel 21. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	76
Tabel 22. Hasil Uji Realibilitas.....	77
Tabel 23. Hasil Uji Normalitas	77
Tabel 24. Hasil Uji Multikolinearitas	78
Tabel 25. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	80
Tabel 26. Hasil Uji t.....	82
Tabel 27. Perbandingan Hasil uji t.....	82

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Konsep Penelitian.....	38
Gambar 2. Kurva Distribusi Uji t.....	52
Gambar 3. Lambang Perusahaan.....	55
Gambar 4. Struktur Organisasi.....	57



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Berita Acara Bimbingan Skripsi

Lampiran 2 : Kuesioner

Lampiran 3 : Hasil Kuesioner

Lampiran 4 : Data Tabulasi Responden

Lampiran 5 : Hasil Output SPSS



ABSTRAK

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi SDM, komitmen organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Permata Energi Indonesia.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Asosiatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Semakin baik tingkat kompetensi yang dimiliki oleh karyawan akan membuat peningkatan kinerja karyawan. Pengaruh dari variabel tersebut adalah positif signifikan atau ($0,016 < 0,05$). Secara parsial komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh dari variabel tersebut adalah positif signifikan atau ($0,363 > 0,05$). berdasarkan teori penetapan tujuan, survei dalam penelitian memperoleh hasil bahwa sekalipun perusahaan memberikan pengembangan karir yang baik, tetapi jika karyawan tidak memiliki ketertarikan, tujuan serta semangat untuk mengembangkan karirnya menjadi lebih baik maka tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik tingkat komitmen yang dimiliki oleh para karyawan akan membuat peningkatan kinerja karyawan. Pengaruh dari variabel tersebut adalah positif signifikan atau ($0,363 > 0,05$).

Kata Kunci :Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan.