



**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi Pada Karyawan R&D PT. Hartono Istana Teknologi Kudus)**

**Oleh :**

**RIQI MAULANA SAUQI**

**201611128**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MURIA KUDUS  
TAHUN 2020**



**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi Pada Karyawan R&D PT. Hartono Istana Teknologi Kudus)**

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk menyelesaikan jenjang pendidikan  
Strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muria Kudus

Oleh :

**RIQI MAULANA SAUQI  
201611128**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MURIA KUDUS  
TAHUN 2020**

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi Pada Karyawan R&D PT. Hartono Istana Teknologi Kudus)

Skripsi ini telah disetujui dan dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus

Kudus, 26 Februari 2020

Mengetahui,  
Ketua Program Studi Manajemen



**(Dina Lusianti, SE, MM, AAK)**

NIDN. 0630098401

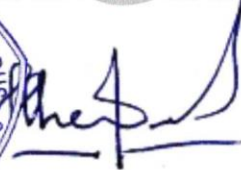
Pembimbing I



**(Dr. Drs. H. M. Zainuri, MM)**

NIDN. 0615076301

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



**(Dr. H. Mochamad Edris, Drs. MM)**

NIDN. 0618066201

Pembimbing II



**(Agung Subono, SE, M.Si)**

NIDN. 0520017602

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### **Motto:**

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Rabb-mulah hendaknya kamu berharap.”

(QS. Al-Insyiraah:5)

“Barangsiapa bertakwa kepada Allah, maka Allah memberikan jalan keluar kepadanya. Dan memberi rezeki dari arah yang tiada disangka-sangka. Barangsiapa bertawakal pada Allah, maka Allah akan memberikan kecukupan padanya, sesungguhnya Allah lah yang akan melaksanakan urusan (yang dikehendaknya)-Nya”. (QS. Ath-Thalaq: 2-3)

### **Kupersembahkan kepada:**

1. Ayah dan Ibu tercinta
2. Keluarga Tersayang
3. Sahabat-sahabatku
4. Almamaterku

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas berkat dan limpahan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Pengembangan Karier Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan R&D PT. Hartono Istana Teknologi Kudus)". Penulis menyadari bahwa terselesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, petunjuk dan saran dari semua pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

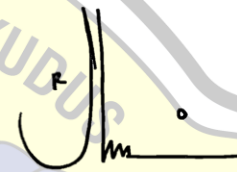
1. Dr. H. Suparno, SH. MS selaku Rektor Universitas Muria Kudus.
2. Dr. H. Mochamad Edris, Drs. MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus.
3. Dina Lusianti, SE, MM, AAK selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus.
4. Dr. Drs. H. M. Zainuri, MM, selaku Pembimbing I, yang telah memberikan bimbingan dan arahan demi penyempurnaan skripsi ini.
5. Agung Subono, SE, M.Si selaku Pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan dan arahan demi penyempurnaan skripsi ini.
6. Kedua orang tuaku tercinta, yang telah banyak memberikan doa, kasih sayang, semangat dan dukungan baik moril dan materi untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Pengajar Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Muria Kudus yang telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di Universitas Muria Kudus.
8. Rekan-rekan penulis yang telah banyak memberikan dukungan dalam penulisan ini.

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, masih terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi, baik dalam cara pengungkapan, penyajian, maupun penulisan kata yang dipergunakan, karena keterbatasan penulis. Oleh sebab itu penulis menerima segala saran dan masukan demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak lain yang membutuhkan.

Kudus, 5 Januari 2020

Penulis



Riqi Maulana Sauqi

201611128



PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING

(Studi Pada Karyawan R&D PT. Hartono Istana Teknologi Kudus)

RIQI MAULANA SAUQI  
201611128

Pembimbing : 1. Dr. Drs. H. M. Zainuri, MM  
2. Agung Subono, SE, M.Si

UNIVERSITAS MURIA KUDUS  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh rendahnya kepuasan kerja karyawan pada R&D PT. Hartono Istana Teknologi dan menyebabkan karyawan *resign*. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting bagi organisasi, kepuasan kerja karyawan akan mempengaruhi pencapaian kinerja pribadi, kinerja kelompok dan kinerja organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karier dan kompensasi terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja.

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan R&D pada PT. Hartono Istana Teknologi dengan jumlah 120 responden, teknik *sampling* yang digunakan adalah *proportionate random sampling*. Metode analisis dan pengujian menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan AMOS.

Berdasarkan hasil penelitian dengan uji SEM, pengaruh langsung dapat diambil kesimpulan adalah 1). Pengembangan karier, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, 2). Pengembangan karier dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan pengaruh tidak langsung dapat disimpulkan 3). Kepuasan kerja mempunyai pengaruh *mediating* yang kuat antara pengembangan karier dan kompensasi terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci: Pengembangan Karier, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND COMPENSATION OF  
ORGANIZATIONAL COMMITMENTS WITH WORK SATISFACTION AS  
INTERVENING VARIABLES  
(Study of R&D Employees of PT. Hartono Istana Teknologi Kudus)

RIQI MAULANA SAUQI  
201611128

Advisor : 1. Dr. Drs. H. M. Zainuri, MM  
2. Agung Subono, SE, M.Si

UNIVERSITAS MURIA KUDUS  
FACULTY OF ECONOMIC AND BUSINESS,  
MANAGEMENT STUDY PROGRAM

ABSTRACT

This research is motivated by the low job satisfaction of employees at PT. Hartono Istana Teknologi R&D and causes employees to resign. Job satisfaction is one important factor for the organization, employee job satisfaction will affect the achievement of personal performance, group performance and organizational performance. This study aims to analyze the effect of career development and compensation on organizational commitment with job satisfaction.

The sample in this study were R&D employees at PT. Hartono Istana Teknologi with a total of 120 respondents, the sampling technique used was proportionate random sampling. The method of analysis and testing uses Structural Equation Modeling (SEM) with AMOS.

Based on the results of research with the SEM test, the direct effect can be concluded is 1). Career development, compensation, and job satisfaction significantly influence organizational commitment, 2). Career development and compensation have a significant effect on job satisfaction. While the indirect effect can be concluded is 3). Job satisfaction has a strong mediating effect between career development and compensation towards organizational commitment.

Keywords: Career Development, Compensation, Job Satisfaction, Organizational Commitment



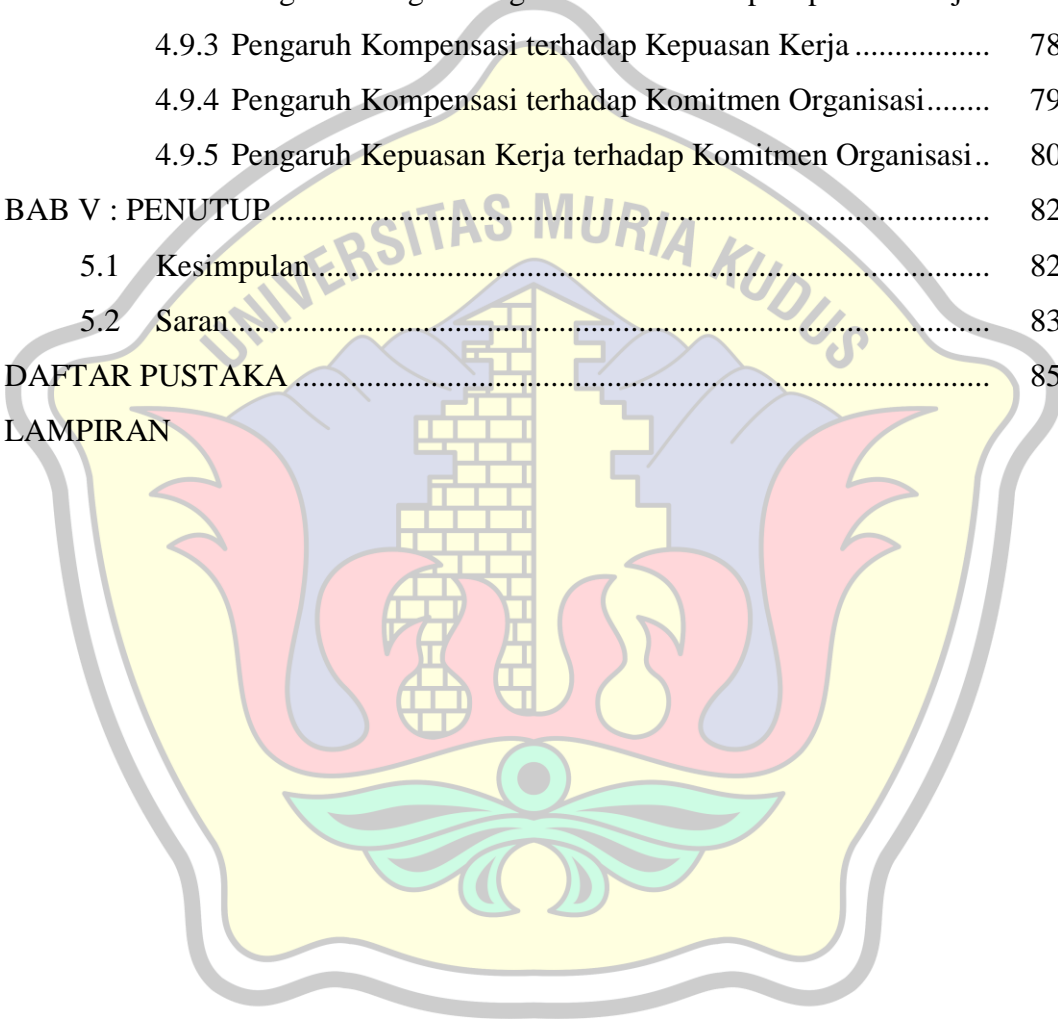
## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PENGESAHAN.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iv
ABSTRAK.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
BAB I : PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Ruang Lingkup.....	7
1.3 Perumusan Masalah.....	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	9
1.5 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2 Komitmen Organisasi .....	12
2.1.2.1 Komponen Komitmen Organisasi .....	13
2.1.3 Kepuasan Kerja.....	14
2.1.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .	16
2.1.4 Pengembangan Karier.....	17
2.1.4.1 Tujuan Pengembangan Karier .....	17
2.1.4.2 Sistem Karier .....	18
2.1.4.3 Manfaat Sistem Karier.....	19
2.1.4.4 Unsur Pengembangan Karier.....	19
2.1.5 Kompensasi.....	21

2.1.5.1	Tujuan Kompensasi .....	22
2.1.5.2	Tantangan Yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi .....	24
2.1.5.3	Faktor-Faktor yang mempengaruhi besarnya Kompensasi .....	26
2.1.5.4	Sistem dan kebijakan Kompensasi .....	27
2.2	Penelitian Terdahulu .....	28
2.3	Kerangka Pemikir.....	32
2.4	Hipotesis Penelitian.....	33
2.4.1	Hubungan antara Pengembangan Karier Terhadap Komitmen Organisasi .....	33
2.4.2	Hubungan antara Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja.....	35
2.4.3	Hubungan antara Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja ...	36
2.4.4	Hubungan antara Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi.....	37
2.4.5	Hubungan antara Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi .....	38
<b>BAB III : METODE PENELITIAN .....</b>		<b>40</b>
3.1	Rancangan Penelitian .....	40
3.2	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	40
3.2.1	Variabel Penelitian.....	40
3.2.2	Definisi Operasional .....	41
3.3	Jenis dan Sumber Data .....	43
3.3.1	Jenis Data.....	43
3.3.2	Sumber Data .....	43
3.4	Populasi dan Sampel .....	44
3.4.1	Populasi.....	44
3.4.2	Sampel .....	44

3.5	Pengumpulan Data .....	46
3.6	Uji Validitas .....	47
3.7	Uji Reliabilitas.....	48
3.8	Pengolahan Data.....	48
3.9	Analisis Data .....	49
3.9.1	Analisis Deskriptif .....	50
3.9.2	Normalitas.....	51
3.9.2.1	<i>Univariate dan Multivariate</i> .....	51
3.9.2.2	<i>Outliers Mahalanobis</i> .....	52
3.9.2.3	<i>Multicollinearity dan Singularity</i> .....	52
3.9.3	<i>Measurement Model (Confirmatory Factor Analysis)</i> .....	52
3.9.3.1	<i>Confirmatory Factor Analysis</i> Konstruk Eksogen dan Endogen.....	52
3.9.4	Model Struktural.....	53
<b>BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>55</b>
4.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	55
4.2	Kriteria Responden.....	56
4.3	Deskripsi Tanggapan Responden .....	58
4.4.	Uji Validitas .....	63
4.5.	Uji Reliabilitas.....	64
4.6.	Uji Normalitas .....	65
4.6.1	Uji <i>Univariate dan Multivariate</i> .....	65
4.6.2	Uji <i>Outliers Mahalanobis</i> .....	66
4.6.3	Uji <i>Multicollinearity dan Singularity</i> .....	66
4.7	<i>Measurement Model (Confirmatory Factor Analysis)</i> .....	66
4.7.1	<i>Confirmatory Factor Analysis</i> Konstruk Eksogen.....	66
4.7.2	<i>Confirmatory Factor Analysis</i> Konstruk Endogen .....	69
4.8	Pengujian Hipotesis dengan <i>Structural Equation Model (SEM)</i> ...	71
4.8.1	Analisis Pengaruh Langsung .....	72

4.8.2 Analisis Pengaruh Tidak Langsung .....	74
4.9 Pembahasan.....	75
4.9.1 Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Komitmen Organisasi .....	76
4.9.2 Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja .	77
4.9.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja .....	78
4.9.4 Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi.....	79
4.9.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi..	80
BAB V : PENUTUP.....	82
5.1 Kesimpulan.....	82
5.2 Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA .....	85
LAMPIRAN	



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. <i>Mapping</i> Variabel Penelitian dan <i>Research Gap</i> .....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel .....	42
Tabel 3.2 <i>Proportionate Random Sampling</i> .....	46
Tabel 3.3 <i>Cut Off Confirmatory Factor Analysis</i> Konstruk Eksogen & Endogen.... .....	53
Tabel 4.1 Kriteria Responden.....	56
Tabel 4.2 Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karier (X <sub>1</sub> )	59
Tabel 4.3 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X <sub>2</sub> ).....	60
Tabel 4.4 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y <sub>1</sub> ) .....	61
Tabel 4.5 Jawaban Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi (Y <sub>2</sub> ).	62
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas .....	63
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas .....	64
Tabel 4.8 Pengujian Kelayakan <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Konstruk Eksogen.....	67
Tabel 4.9 <i>Regresi Weight Confirmatory Factor Analysis</i> Konstruk Eksogen ....	68
Tabel 4.10 Pengujian Kelayakan <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Konstruk Endogen.....	69
Tabel 4.11 <i>Regresi Weight Confirmatory Factor Analysis</i> Konstruk Endogen..	71
Tabel 4.12 Hasil Estimasi Parameter Pengaruh Langsung antar Variabel.....	72
Tabel 4.13 Hasil Estimasi Parameter Pengaruh Tidak Langsung antar Variabel	74

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Jumlah Pra-Survei Indikator Karyawan PT. HIT yang sudah <i>Resign</i> .....	3
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	32
Gambar 3.1 <i>Full Model SEM</i> .....	54
Gambar 4.1 Pengujian <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Konstruk Eksogen .....	67
Gambar 4.2 Pengujian <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Konstruk Endogen.....	69

