

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI, DAN
KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT PLN (PERSERO)**

(Studi pada Karyawan PT PLN (Persero))

SKRIPSI



Nama : Ika Angelika

NIM : 43120120099

**UNIVERSITAS
MERCU BUANA**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2025**

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI, DAN
KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT PLN (PERSERO)
(Studi pada Karyawan PT PLN (Persero))**

Skripsi Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen
Program Studi Manajemen Universitas Mercu Buana
Jakarta



Nama : Ika Angelika

NIM : 43120120099

**UNIVERSITAS
MERCU BUANA**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2025**

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ika Angelika

NIM : 43120120099

Program Studi : S1 Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini murni hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip dari hasil karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 01 Maret 2025



Ika Angelika

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Ika Angelika
NIM : 43120120099
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI, DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PLN (PERSERO) (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero))
Tanggal Sidang : 01 Maret 2025

Disahkan oleh :

Pembimbing



Dr. Anik Herminingsih, M.Si

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi S1 Manajemen



Dr. Nurul Hidayah, M.Si., Ak., CA



Dudi Permana, Ph.D

LPTA-03254870



Scan QR or [click here](#) to
Verification

ABSTRAK

Studi ini tujuannya untuk menganalisis dampak pengembangan karir, kompensasi, dan keadilan organisasi kepada kinerja karyawan pada PT PLN (Persero). Populasi pada studi ini ialah 135 karyawan. Sampel yang dimanfaatkan ialah sejumlah 101 karyawan dengan menggunakan perhitungan rumus *Slovin*. Metode mengumpulkan data memanfaatkan metode *survey*, dengan instrument penelitian ialah kuesioner. Metode analisis data memanfaatkan *Smart Partial Least Square versi 3.0*. Studi ini membuktikan bahwasanya pengembangan karir berdampak negatif dan tidak signifikan kepada kinerja karyawan. Kompensasi berdampak positif dan signifikan kepada kinerja karyawan. Keadilan organisasi berdampak positif dan signifikan kepada kinerja karyawan.

Kata kunci : pengembangan karir, kompensasi, keadilan organisasi, kinerja karyawan



ABSTRACT

This research intends to determine the influence of career development, compensation, and organizational justice on employee performance at PT PLN (Persero). The population in this research are 135 employees. The number of samples are 101 employees with calculation using slovin formula. The data collection method uses a survey approach, with a questionnaire as the research tool. The data analysis method employs Smart Partial Least Square (PLS) version 3.0. This study shows that career development has a negative impact on employee performance, though it is not statistically significant. Compensation has a positive and significant effect on employee performance. Organizational justice also positively and significantly influences employee performance.

Keywords : career development, pay, organizational justice, employee performance



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Keadilan organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero).** Skripsi ini merupakan syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak khususnya Ibu Dr. Anik Herminingsih, M.Si, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan waktu, saran bimbingan, semangat, pengetahuan dan nasihat-nasihat yang sangat bermanfaat kepada penulis. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin berterima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Andi Adriansyah, M.Eng, selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
2. Ibu Dr. Nurul Hidayah, M.Si., Ak., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.
3. Bapak Dudi Permana, MM., Ph.D., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen.
4. Ibu Mafizatun, Dr., SE., M.M., selaku Dosen Metodologi Penelitian SDM.
5. Seluruh dosen dan staff Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.
6. Seluruh responden yang telah memberikan waktu dan informasi untuk membantu penyelesaian skripsi ini.
7. Seluruh teman-teman Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis angkatan tahun 2020 yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
8. Atasan dan rekan kerja yang telah memberikan dukungan dan semangat serta banyak inspirasi dalam menyelesaikan skripsi ini.

9. Kedua orang tua tercinta dan saudara yang telah memberikan semangat, doa dan dukungan yang tiada henti-hentinya kepada penulis.
 10. Pihak-pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.
- Terimakasih banyak atas bantuan, motivasi dan doanya.

Penulis menyadari sebagai manusia biasa, bahwa penelitian ini tidak lepas dari kesalahan dan kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Oleh karena itu, penulis berharap masukan, saran dan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Selain itu, dengan segala ketulusan dan kerendahan hati, penulis mohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kelemahan dalam skripsi ini. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Jakarta, 01 Maret 2025

Ika Angelika

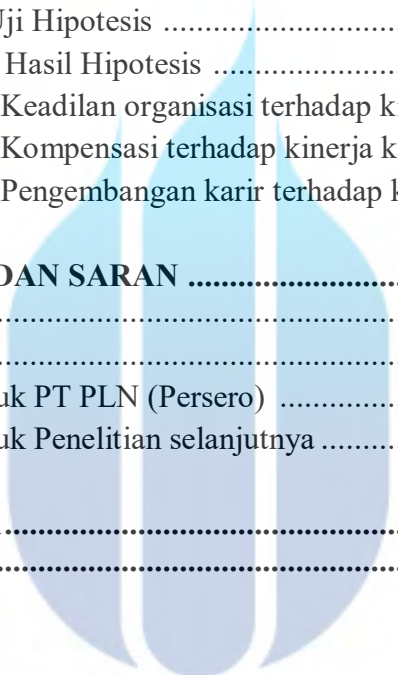
U N I V E R S I T A S
M E R C U B U A N A

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Kontribusi Penelitian	9
 BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	 11
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	11
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
3. Tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia	13
B. Kinerja Karyawan	14
1. Pengertian kinerja karyawan	14
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	15
3. Dimensi dan Indikator kinerja karyawan	17
C. Pengembangan karir	18
1. Pengertian pengembangan karir	18
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir	19
3. Dimensi dan Indikator pengembangan karir	20
D. Kompensasi	23
1. Pengertian kompensasi	23
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi	24
3. Dimensi dan Indikator kompensasi	25
E. Keadilan Organisasi	27
1. Pengertian keadilan organisasi	27
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi keadilan organisasi	28
3. Dimensi dan Indikator keadilan organisasi	29

F. Penelitian terdahulu	32
G. Kerangka Pemikiran	37
H. Pengembangan Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN	40
A. Waktu dan Tempat Penelitian	40
B. Desain Penelitian	40
C. Definisi Operasional Variabel	41
1. Definisi Variabel	41
2. Operasional Variabel	41
D. Skala Pengukuran	43
E. Populasi dan Sampel	44
1. Populasi	44
2. Sampling	45
F. Metode Pengumpulan Data	46
G. Metode Analisis Data	46
1. Analisis Deskriptif	46
H. Structural Equation Model – Partial Least Square (SEM-PLS)	47
1. Pengertian SEM PLS	47
2. Tahapan analisis	48
a. Model Pengukuran (<i>Outer model</i>)	48
b. Model Struktural (<i>Inner model</i>)	49
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	51
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	51
1. Sejarah Umum	51
2. Tata Nilai, Visi Misi Perusahaan dan Moto	52
B. Statistik Deskriptif	53
1. Deskripsi Responden	53
a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	53
b. Karakteristik responden berdasarkan usia	53
c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir	54
d. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja	54
C. Deskripsi Variabel	55
1. Pengembangan karir	55
2. Kompensasi	56
3. Keadilan organisasi	58
4. Kinerja karyawan	59
D. Hasil Analisis Data	60
1. Analisis <i>Partial Least Square</i> (PLS)	60
2. Evaluasi Measurement Model (<i>Outer Model</i>)	61

a. Hasil Uji <i>Convergent Validity</i>	61
b. Hasil Uji <i>Discriminant Validity</i>	63
c. Hasil Uji <i>Discriminant Validity</i> (Fornell Larcker)	66
d. Hasil Uji <i>Composite Reliability</i>	66
e. Hasil Uji <i>Cronbach's Alpha</i>	67
3. Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	67
a. Hasil Uji Nilai <i>R-Square</i>	68
b. Hasil Uji <i>Goodness of Fit Model</i>	68
c. Hasil Uji Hipotesis	69
E. Pembahasan Hasil Hipotesis	70
1. Pengaruh Keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan	70
2. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan	71
3. Pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan	71
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	73
A. Simpulan	73
B. Saran	73
1. Saran untuk PT PLN (Persero)	73
2. Saran untuk Penelitian selanjutnya	74
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	80


 UNIVERSITAS
 MERCU BUANA

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
1.1	Data kinerja karyawan PT PLN (Persero) 2022	5
1.2	Hasil Pra-survey yang mempengaruhi kapasitas Dan kapabilitas SDM di PT PLN (Persero)	6
2.1	Penelitian terdahulu	32
3.1	Indikator Pengembangan Karir	42
3.2	Skala <i>Likert</i>	44
4.1	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	53
4.2	Karakteristik responden berdasarkan usia	53
4.3	Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir	54
4.4	Karakteristik responden berdasarkan masa kerja	54
4.5	Deskriptif pengembangan karir	55
4.6	Deskriptif kompensasi	56
4.7	Deskriptif keadilan organisasi	58
4.8	Deskriptif kinerja karyawan	59
4.9	Hasil Algoritma <i>Partial Least Square</i> (PLS)	62
4.10	Hasil Uji <i>Discriminant Validity</i>	63
4.11	Hasil Uji <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	65
4.12	Hasil Uji <i>Discriminant Validity</i> (Fornell Larcker)	66
4.13	Hasil Uji <i>Composite Reliability</i>	67
4.14	Hasil Uji <i>Cronbach's Alpha</i>	67
4.15	Nilai <i>R-Square</i> variabel endogen	68
4.16	Hasil Uji Hipotesis	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
1.1	Demografi pegawai berdasarkan tingkat Pendidikan terakhir (periode Agustus 2022)	3
2.1	Kerangka konseptual	37
4.1	Spesifikasi Model <i>Partial Least Square</i> (PLS)	61
4.2	Hasil Uji Bootstrapping	70



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1.	Surat Ijin Penelitian	80
2.	Kuesioner	81
3.	Tabulasi data	86
4.	Output PLS	99



U N I V E R S I T A S
MERCU BUANA