

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN PT. NYONYA MENEER SEMARANG

Khairanda Satria¹, Handoyo DW², Widiartanto³

Email: khairanda.satria@gmail.com

Abstract: *Human resources is one factor that strategic and fundamental in the organization. The role of human resources will determine the success or failure of the organization in achieving its vision and mission that has been set. In order to determine the extent to which the presence, role and contribution of human resources in achieving organizational success, of course necessary performance measurement. Employee performance marketing can be seen from the achievement of sales targets, but there are employees who have not been able to realize a given target. The aim of this study was to determine the effect of organizational culture, career development and compensation to employee performance marketing division of PT. Nyonya Meneer Semarang. This study uses census sampling techniques against 38 employees of the marketing department of PT. Nyonya Meneer Semarang. Collecting data in this study using a questionnaire and interviews. The data obtained were analyzed qualitatively and quantitatively through validity and reliability test. While data analysis is done through a simple linear regression analysis, multiple linear regression, t-test and F test. The results of the study showed that there are significant positive and significant correlation between organizational culture, career development and compensation to employee performance marketing division of PT. Nyonya Meneer Semarang. Advice can be given is to further increase the focus on the variable compensation for the performance of employees is increasing.*

Keywords: *organizational culture, career development, compensation, performance*

Abstraksi: Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Peranan sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Untuk dapat mengetahui sejauh mana keberadaan, peran, dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi, tentu diperlukan pengukuran kinerja. Kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Nyonya Meneer Semarang dapat dilihat dari tercapainya target penjualan, namun masih terdapat karyawan yang belum mampu merealisasikan target yang diberikan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Nyonya Meneer Semarang. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *sensus sampling* terhadap 38 karyawan bagian pemasaran PT. Nyonya Meneer Semarang. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara. Data yang diperoleh dianalisa secara kualitatif dan kuantitatif melalui uji validitas dan uji realibilitas. Sementara analisa data dilakukan dengan melalui analisa regresi linier sederhana, regresi linier berganda, t-test dan F test. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Nyonya Meneer Semarang. Saran yang dapat diberikan adalah agar lebih

¹ Khairanda Satria, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, khairanda.satria@gmail.com

² Handoyo DW, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³ Widiartanto, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

meningkatkan perhatian pada variabel kompensasi agar kinerja karyawan semakin meningkat.

Kata kunci: budaya organisasi, pengembangan karir, kompensasi, kinerja

Pendahuluan

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Untuk dapat mengetahui sejauh mana keberadaan, peran, dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi, tentu diperlukan pengukuran kinerja. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Mangkunegara (2004:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Nyonya Meneer Semarang dapat dilihat dari seberapa besar realisasi pencapaian target penjualan yang dapat dicapai oleh karyawan.

Target penjualan yang ditetapkan perusahaan tidak sepenuhnya dapat dicapai oleh karyawan. Hal ini dilihat dari data penjualan PT. Nyonya Meneer Semarang pada tahun 2013, bahwasanya tingkat penjualan mengalami penurunan yang signifikan dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Belum maksimalnya kinerja karyawan bagian pemasaran diperkirakan disebabkan oleh berbagai faktor yang berasal dari dalam maupun luar organisasi seperti budaya organisasi yang kurang kondusif, pengembangan karir dan kompensasi.

Kajian Teori

Kinerja (*Performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Simamora, 2006:67). Dari pengertian tersebut menjelaskan bahwa tingkat pencapaian karyawan dalam suatu perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga dapat diketahui karyawan tersebut mumpuni atau tidak.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan proses yang digunakan perusahaan untuk mengevaluasi *job performance*. Hal ini akan memberikan manfaat yang penting bagi karyawan, supervisor, departemen SDM, maupun perusahaan. Umpan balik dari yang spesifik dari kegiatan ini adalah memungkinkan untuk membuat perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan, peningkatan gaji, promosi, dan keputusan-keputusan penempatan lainnya (Rivai, 2005:18).

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma

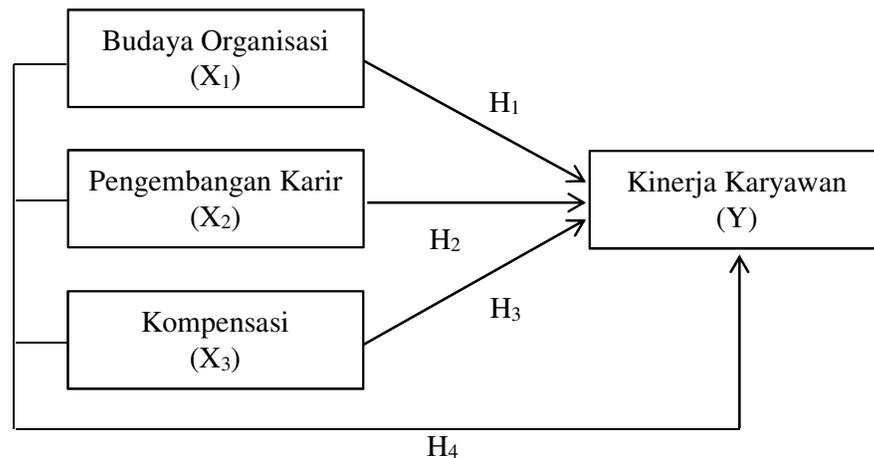
yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Sutrisno, 2010:2). Armstrong *dalam* Sudarmanto (2009:182) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan komponen kunci dalam pencapaian misi dan strategi organisasi secara efektif dan manajemen perubahan. Budaya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk perbaikan kinerja dan manajemen perubahan.

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Rivai, 2010:274). Kinerja, pengalaman, pendidikan, dan kadang-kadang keberuntungan berpengaruh terhadap pencapaian karir individu. Dengan demikian, pengembangan karir merupakan tindakan seseorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya.

Menurut Hasibuan (2005:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya.

Model hipotesis dalam penelitian ini ditunjukkan pada gambar berikut:

Gambar 1.1
Hipotesis Penelitian



Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian *explanatory research*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian pemasaran yang berjumlah sebanyak 38 karyawan di PT. Nyonya Meneer Semarang. Sampel yang digunakan bersifat jenuh artinya semua populasi dijadikan sampel maka seluruh karyawan bagian pemasaran PT. Nyonya Meneer Semarang yang berjumlah 38 karyawan. Skala pengukuran menggunakan skala Likert. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara dan dengan alat kuesioner. Data yang diperoleh dianalisa secara kuantitatif dengan menggunakan alat analisis berupa uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dengan uji t dan uji F serta analisis data menggunakan uji statistik dengan bantuan program SPSS versi 20.0.

Hasil Penelitian

Tabel 1
Hasil Penelitian

| No | Uji Hipotesis | Hasil | | | | Keterangan Hipotesis |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------|----------|-------------|----------|----------|----------------------|
| | | Korelasi | Determinasi | t Hitung | F Hitung | |
| 1 | Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan | 0,773 | 59,8% | 7,318 | - | Ha diterima |
| 2 | Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan | 0,768 | 58,9% | 7,189 | - | Ha diterima |
| 3 | Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan | 0,772 | 52,2% | 6,269 | - | Ha diterima |
| 4 | Pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan | 0,816 | 66,6% | - | 22,615 | Ha diterima |

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa tingkat keeratan hubungan antara variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,773. Hasil perhitungan tersebut terletak pada interval 0,60 - 0,799 mengacu pada Sugiyono (2010:250) sehingga dapat disimpulkan bahwa kekuatan linier antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah kuat. Selanjutnya tingkat keeratan hubungan antara variabel pengembangan karir dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,768. Hasil perhitungan tersebut terletak pada interval 0,60 - 0,799 sehingga dapat disimpulkan bahwa kekuatan linier antara variabel pengembangan karir terhadap variabel kinerja karyawan adalah kuat. Kemudian tingkat keeratan hubungan

antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,722. Hasil perhitungan tersebut terletak pada interval 0,60 - 0,799 sehingga dapat disimpulkan bahwa kekuatan linier antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah kuat. Kemudian koefisien korelasi antara variabel budaya organisasi, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,816. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80 – 1,000. Hasil perolehan data tersebut menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan Kompensasi mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan Kinerja Karyawan.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan variabel independen (X) terhadap perubahan variabel dependen (Y). Hasil penelitian pada Tabel 1 menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R^2) pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,598 atau 59,8%. Artinya persentase sumbangan variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja sebesar 59,8%, sedangkan sisanya sebesar 40,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Selanjutnya koefisien determinasi (R^2) pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan sebesar 0,589 atau 58,9%. Artinya persentase sumbangan variabel pengembangan karir terhadap variabel kinerja sebesar 58,9%, sedangkan sisanya sebesar 41,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Kemudian koefisien determinasi (R^2) pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,522 atau 52,2%. Artinya persentase sumbangan variabel kompensasi terhadap variabel kinerja sebesar 52,2%, sedangkan sisanya sebesar 47,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Selanjutnya hasil koefisien determinasi variabel budaya organisasi, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap kinerja sebesar 0,666 atau 66,6%. Artinya persentase sumbangan pengaruh variabel budaya organisasi, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap kinerja sebesar 66,6%, sedangkan sisanya sebesar 33,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini, misalnya kesejahteraan pegawai dan motivasi.

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa uji t seluruh variabel memiliki nilai t hitung $>$ t tabel (2,028). Hasil pengujian uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel budaya organisasi, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung $>$ F tabel (2,88).

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dibuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Hal ini mendukung temuan penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Agung N.A (2004) yang menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Nawawi (2013:72) budaya organisasi bagi karyawan dimaknai sebagai petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis. Budaya organisasi mendorong karyawan untuk selalu mencapai prestasi kerja atau produktivitas yang lebih baik. Kemudian Robbins (1996) menyatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan, dengan semakin kuat budaya maka semakin kuat pula pengaruhnya. Nilai koefisien determinasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Nyonya Meneer Semarang sebesar 0,598 atau 59,8%. Hal ini berarti sumbangan yang diberikan oleh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Nyonya Meneer Semarang sebesar 59,8%, sedangkan sisanya sebesar 40,2% diperoleh dari variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian. Selain itu diperoleh nilai t hitung (7,318) $>$ t tabel (2,028), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian hipotesis

tersebut menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Nyonya Meneer Semarang.

Selain budaya organisasi, pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Rivai (2010:291) asumsi kinerja yang baik melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir. Ketika kinerja dibawah standar, dengan mengabaikan upaya-upaya pengembangan karir lain, bahkan tujuan karir yang paling sederhana sekalipun biasanya tidak bisa dicapai. Kemajuan karir umumnya terletak pada kinerja dan prestasi. Hal ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan oleh Patryani (2012) mengemukakan bahwa bila pengembangan karir dilakukan dengan baik, maka kinerja karyawan akan tinggi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dibuktikan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Nyonya Meneer Semarang sebesar 0,589 atau 58,9%. Hal ini berarti sumbangan yang diberikan oleh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Nyonya Meneer Semarang sebesar 58,9% sedangkan sisanya sebesar 41,1% diperoleh dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Selain itu diperoleh nilai t hitung (7,189) > t tabel (2,028), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Notoatmodjo (2002:142) menyatakan kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Berdasarkan hasil yang telah dilakukan, dapat dibuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Nyonya Meneer. Nilai koefisien determinasi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Nyonya Meneer sebesar 0,522 atau 52,2%. Hal ini berarti sumbangan yang diberikan oleh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Nyonya Meneer Semarang sebesar 52,2% sedangkan sisanya sebesar 47,8% diperoleh dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Selain itu diperoleh nilai t hitung (6,269) > t tabel (2,028), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil pengujian antara ketiga variabel bebas yaitu Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Nyonya Meneer Semarang menghasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,666 atau 66,6%. Hal ini berarti sumbangan yang diberikan oleh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran PT. Nyonya Meneer Semarang sebesar 66,6% sedangkan sisanya 33,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Selain itu diperoleh nilai F hitung (22,615) > F tabel (2,88), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian hipotesis tersebut menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang.

Berdasarkan uji regresi linier berganda, diketahui bahwa variabel pengembangan karir merupakan variabel yang memiliki kontribusi terbesar dalam mempengaruhi kinerja karyawan bagian pemasaran. Sementara pengaruh terendah dimiliki oleh variabel kompensasi. Hal ini menggambarkan bahwa kompensasi tidak berkontribusi besar dalam meningkatkan kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Nyonya Meneer Semarang.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan ditemukan fakta-fakta menarik antara lain bahwa budaya organisasi, pengembangan karir dan kompensasi pada karyawan bagian pemasaran PT. Nyonya Meneer secara umum tergolong baik. Namun masih terdapat indikator yang berada di bawah nilai rata-rata pada masing-masing variabel. Variabel budaya organisasi yang memiliki indikator terendah di bawah rata-rata adalah kebijakan atau peraturan perusahaan. Kemudian pada variabel pengembangan karir, indikator terendah yang masih berada di bawah nilai rata-rata yaitu program-program rencana karir. Sedangkan pada variabel kompensasi, yang memiliki nilai di bawah rata-rata adalah mengenai ketepatan waktu dalam pembayaran gaji pokok.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Nyonya Meneer Semarang dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi PT. Nyonya Meneer Semarang dinilai sangat baik oleh responden dengan persentase sebesar 73,6%. Hal ini dibuktikan dengan kepatuhan karyawan terhadap aturan kerja perusahaan. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin kondusif budaya organisasi PT. Nyonya Meneer Semarang, maka semakin baik kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Nyonya Meneer Semarang.
2. Pengembangan karir PT. Nyonya Meneer Semarang dinilai sangat baik oleh responden dengan persentase sebesar 55,3%. Hal ini dibuktikan dengan perusahaan membantu karyawan dalam mencapai karir dan program-program rencana karir yang ada. Pengembangan karir yang dimiliki oleh PT. Nyonya Meneer Semarang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik pengembangan karir PT. Nyonya Meneer Semarang, maka semakin baik kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Nyonya Meneer Semarang.
3. Kompensasi yang diberikan PT. Nyonya Meneer Semarang dinilai cukup baik oleh responden dengan persentase sebesar 39,5%. Hal ini dikarenakan walaupun kompensasi yang diberikan perusahaan cukup beragam namun masih belum bisa mencukupi kebutuhan keluarga. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi kompensasi yang diberikan PT. Nyonya Meneer Semarang, maka semakin baik kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Nyonya Meneer Semarang.
4. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Nyonya Meneer Semarang. Adapun sumbangan variabel budaya organisasi, pengembangan karir dan kompensasi dalam menjelaskan variabel kinerja dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 0,666 atau 66,6%. Artinya persentase sumbangan pengaruh budaya organisasi, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja sebesar 66,6%, sedangkan sisanya sebesar 33,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh melalui penelitian ini, maka peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat dijadikan masukan bagi PT. Nyonya Meneer adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, guna meningkatkan kinerja karyawan

bagian pemasaran PT. Nyonya Meneer Semarang maka perlu ditingkatkan pemahaman para karyawan dalam kejelasan mengenai visi dan misi perusahaan. Agar tujuan utama perusahaan dalam mengedepankan mutu jamu dan dapat bersaing di pasaran menjadi lebih terwujud. Kemudian pedoman tata tertib karyawan dalam bertindak, kebijakan jam pulang kerja dan kebijakan perusahaan. Sehingga *Standart Operating Procedure* (SOP) dapat berjalan sesuai dengan semestinya agar tercipta iklim organisasi yang lebih baik.

2. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, guna meningkatkan kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Nyonya Meneer Semarang perlu diperhatikan kembali mengenai program-program rencana karir yang dimiliki perusahaan. Program pengembangan karir seperti pelatihan perlu ditingkatkan lagi intensitas pelatihan yang diberikan kepada karyawan bagian pemasaran. Karena pelatihan dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan karyawan mengenai tugas mereka sebagai tenaga pemasaran. Sehingga cara para karyawan dalam mempromosikan produk dapat lebih baik dan akan berdampak pada meningkatnya penjualan dari produk PT. Nyonya Meneer Semarang.
3. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, guna meningkatkan kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Nyonya Meneer Semarang perlu diperbaiki lagi dalam ketepatan waktu pembayaran gaji pokok, fasilitas yang digunakan karyawan dalam menunjang pekerjaan seperti kendaraan, bonus yang diberikan serta tunjangan karyawan yang dilihat dari lamanya karyawan bekerja masih tergolong kecil.
4. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Nyonya Meneer Semarang adalah pengembangan karir. Oleh karena itu apabila perusahaan ingin lebih meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan dapat lebih memperhatikan pengembangan karir pada bagian pemasaran tanpa mengesampingkan variabel-variabel lain seperti budaya organisasi dan kompensasi.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2002. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono .2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana

- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Organizational Behaviour: Concept, Controversier And Application*. New Jersey: Prentice-Hall
- Uha, H. Ismail Nawawi. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja (Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi)*. Jakarta: Kencana.