

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SADA WARKOP
PADANG SIDIMPUAN**



Oleh

**Asri Shintia
NO. MHS: 317101141**

**PROGRAM STUDY PENGELOLAAN PERHOTELAN
SEKOLAH TINGGI PARIWISATA AMPTA YOGYAKARTA**

2022

SKRIPSI
PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SADA WARKOP
PADANG SIDIMPUAN



Oleh

Asri Shintia
NO. MHS: 317101141

PROGRAM STUDY PENGELOLAAN PERHOTELAN
SEKOLAH TINGGI PARIWISATA AMPTA YOGYAKARTA

2022

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SADA WARKOP
PADANG SIDIMPUAN**



Oleh

Asri Shintia
NO. MHS: 317101141

Telah Disetujui Oleh:

Pembimbing I


Drs. Santosa, M.M.
0519045901

Pembimbing II


Yudi Setiaji, S.H., M.M.
0508066401

Mengetahui
Ketua Program Studi


Hermawan Prasetyanto, S.Sos., S.ST., M.M.
0516057102

BERITA ACARA UJIAN

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SADA WARKOP
PADANG SIDIMPUAN**

SKRIPSI

Oleh
ASRI SHINTIA
NIM 317101141

Telah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji
Dan Dinyatakan **LULUS**
Pada tanggal : 19 Mei 2022

Tim penguji

Penguji Utama : Drs. Prihatno, M.M
NIDN. 0526125901

Pembimbing I : Drs. Santosa, M.M
NIDN. 0519045901

Pembimbing II : Yudi Setiaji, SII, M.M
NIDN. 0508066401

Mengetahui

Ketua Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta


Drs. Prihatno, M.M
NIDN. 0526125901

HALAMAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Asri Shintia

NIM : 317101141

Program Studi : Pengelolaan Perhotelan

Judul Skripsi : **PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SADA WARKOP PADANG SIDIMPUAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain , kecuali secara tidak tersebut dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, Mei 2022



Asri Shintia

HALAMAN MOTTO

Mintalah, maka akan diberikan kepadamu; carilah, maka kamu akan mendapat;
ketoklah, maka pintu akan dibukakan bagimu.

(Matius 7:7)

Di sekolah kita mendapatkan pelajaran dulu setelah itu ujian, tetapi di kehidupan
kita ujian dulu setelah itu mendapatkan pelajaran.

(Anonim)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini merupakan persembahan kecil peneliti dalam menuntut ilmu di sekolah Tinggi pariwisata AMPTA Yogyakarta yang pada akhirnya dapat terselesaikan dengan baik. Dengan penuh rasa berterimakasih dan ketulusan hati, peneliti persembahkan skripsi ini kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat dan rahmat-Nya kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
2. Kedua orang tua peneliti yang selalu menyemangati dan memberikan dukungan penuh kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Saudara/saudari peneliti, Kak Angel, Sola, Anjani, Anugrah, dan Alcander yang selalu menjadi tempat bercerita dan berkeluh kesah.
4. Kepada teman dan sahabat, Yetty, Natasya, Nita, dan Kokom serta teman teman pengelolaan perhotelan D angkatan 2017.
5. Patner saya Agus Pratama yang selalu membantu saya dalam bertukar pikiran dan pendapat.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karuniaNya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Sada Warkop Padang Sidempuan” disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sains Terapan Pariwisata pada jurusan Pengelolaan Perhotelan di Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta. Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan berbagai pihak. Karena itu kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Drs. Santosa, MM. Selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan, pengarahan, dan pengetahuan selama penyusunan skripsi.
2. Bapak Yudi Setiaji, S.H.,M.M selaku dosen pembimbing II yang telah membantu memberikan arahan dan masukan sehingga hasil skripsi ini menjadi lebih baik.
3. Bapak Drs. Prihatno, M.M. selaku penguji utama sekaligus ketua Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta yang telah meluangkan waktu untuk menguji serta telah memberikan penilaian pada tugas akhir ini.
4. Bapak Hermawan Prasetyanto, S.sos,S.ST.,M.M., selaku Ketua Jurusan Program Studi Pengelolaan Perhotelan Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta yang telah memberikan ijin dan kemudahan dalam penyusunan skripsi ini.

5. Bapak Wira Hasyim dan ibu Meyta Chelsea selaku pemilik Sada Warkop Padang Sidempuan yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian di Sada Warkop Padang Sidempuan.
6. Para responden penelitian yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner yang diberikan peneliti untuk diisi.

Peneliti tentunya menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kelemahannya. Oleh karena itu peneliti berharap kepada semua pihak agar menyampaikan kritik dan saran yang membangun untuk menambah kesempurnaan skripsi ini.

Yogyakarta, April 2022

Asri Shintia

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
BERITA ACARA UJIAN	iii
HALAMAN KEASLIAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Batasan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	8
1. Pengalaman Kerja	8
2. Kompensasi	11
3. Kinerja.....	16
B. Kerangka Pikir	23
C. Penelitian Terdahulu	24
D. Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	28
B. Lokasi	28

C. Populasi Dan Sampel	29
D. Variabel, Definisi Konsep, Operasional Variabel, dan Indikator Penelitian	29
E. Instrumen Penelitian	33
F. Teknik Analisis Data	36
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Objek Penelitian	45
1. Tinjauan Umum Sada Warkop	45
2. Informasi Sada Warkop	48
3. Fasilitas Sada Warkop	48
B. Deskripsi Responden	49
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	50
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	51
C. Uji Kelayakan Variabel	52
1. Uji Validitas	52
2. Uji Reliabilitas	53
D. Hasil Analisis Data	55
1. Uji Normalitas	55
2. Pengujian Hipotesis	56
3. Uji Regresi Linier Berganda	61
E. Pembahasan	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	66
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	49
Tabel 4.2 Usia Responden.....	50
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden	51
Tabel 4.4 Lama Kerja Responden	51
Tabel 4.5 Uji Validitas	53
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas	54
Tabel 4.7 Uji Normalitas.....	56
Tabel 4.8 Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi	57
Tabel 4.9 Hasil Analisis Uji F.....	58
Tabel 4.10 Hasil Analisis Uji T	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Logo Sada Warkop.....	45
Gambar 4.2 Sada Warkop	46
Gambar 4.3 Karyawan Sada Warkop.....	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Penelitian

Lampiran 2 Data Hasil Penelitian

Lampiran 3 Hasil Output Data SPSS Versi 26.0

Lampiran 4 Kuesioner Penelitian

Lampiran 5 Tabel product moment (r)

Lampiran 6 Tabel F

Lampiran 7 Tabel t

Lampiran 8 Lembar Bimbingan

ABSTRAK

Judul penelitian ini adalah “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Sada Warkop Padang Sidempuan”. Rumusan masalah apakah pengalaman kerja dan kompensasi secara simultan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan diantara pengalaman kerja dan kompensasi, manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengalaman kerja dan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan, dan untuk mengetahui diantara pengalaman kerja dan kompensasi yang mana paling dominan berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini yaitu Pengalaman Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Kinerja (Y). Penelitian ini merupakan penelitian populasi dengan jumlah responden sebanyak 20 responden yang meliputi seluruh karyawan Sada Warkop. Instrumen penelitian yang digunakan melalui penyebaran kuisioner kepada seluruh responden, melakukan wawancara, observasi dan dokumentasi yang kemudian diuji menggunakan uji validitas dan uji reabilitas sebagai uji instrumen. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan Uji hipotesis Uji t, Uji F, dan Uji r^2 . Uji tersebut diolah menggunakan SPSS versi 26.0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan garis regresi linier berganda pada penelitian ini yaitu $Y = 2.412 + 1.122X_1 + 0.698X_2$. Terdapat pengaruh signifikan secara bersamaan antara variabel pengalaman kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap variabel kinerja (Y). Dibuktikan dengan hasil Uji F dengan pengukuran $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $6.896 > 3.592$ dan nilai signifikan sebesar $0.006 < 0.05$ artinya dalam penelitian ini **Hipotesis Ha1** yaitu: “Pengalaman Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja” **Diterima**, dikarenakan pengalaman kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga semakin banyak pengalaman kerja dan semakin baik kompensasi yang diberikan maka kinerja karyawan pun meningkat. Hasil variabel yang paling dominan berpengaruh dengan **Hipotesis Ha2** yaitu: “Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja”. Dibuktikan dengan melihat tabel *Standardized Coefficients* pada kolom *beta* dapat diketahui bahwa variabel yang mendominasi adalah variabel kompensasi (X2) dengan nilai 60.7% dibandingkan dengan nilai variabel pengalaman kerja (X1) yaitu 45.6%. Maka dalam hal ini Hipotesis Ha2 **diterima** bahwa kompensasi (X2) berpengaruh dominan terhadap kinerja (Y). Hasil nilai uji koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0.383 yang berarti besarnya pengaruh variabel pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja sebesar 38.3% dan sisa 61.7% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci : Pengalaman Kerja, Kompensasi, Kinerja

ABSTRACT

The title of this research is "The Effect of Work Experience and Compensation on Employee Performance in Sada Warkop Padang Sidempuan". The formulation of the problems is whether work experience and compensation can simultaneously affect employee performance and between work experience and compensation, whichever is more dominant affects employee performance. This study aims to find out which work experience and compensation can affect employee performance simultaneously, and to find out among work experience and compensation which most predominantly affects performance.

This research uses quantitative descriptive methods. The variables in this study are Work Experience (X1), Compensation (X2), and Performance (Y). This study is a population study with a total of 20 respondents which includes all employees of Sada Warkop. Research instruments are used through the dissemination of questionnaires to all respondents, interviews, observations and documentation which are then tested using validity tests and reliability tests as instrument tests. The data analysis method used in this study is a multiple linear regression analysis with hypothesis test is t test, F test and r^2 test. The test was processed using SPSS version 26.0

*The results showed that the linear regression line equation doubled in this study, namely $Y = 2.412 + 1.122X1 + 0.698X2$. There is a significant influence simultaneously between the work experience variable (X1) and compensation (X2) on the performance variable (Y). It is proven by the results of the F Test with the measurement of $f_{count} > f_{table}$ 6,896, >3,591 and a significant value of $0.006 < 0.05$ means that in this study the **Hypothesis Ha1** is: "Work Experience and Compensation affect Performance" **Accepted**, because Work Experience and compensation affect employee performance so that the better work experience and compensation provided, the employee's performance increases. The results of the most dominant variables affected by the **Hypothesis Ha2** is: "Compensation affects performance". It is proven by looking at the Standardized Coefficients table in the beta column, it can be known that the dominating variable is the compensation variable (X2) with a value of 60.7% compared to the work experience variable value (X1) which is 45.6%. So in this case Hypothesis Ha2 **accepted** that compensation (X2) has a dominant effect on performance (Y). The result of the coefficient determination (R^2) test value is 0.383 which means that the magnitude of the influence of the work experience variable and compensation on performance is 38.3% and the remaining 61.7% is influenced by other factors.*

Keywords : Work experience, Compensation, Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti sekarang ini pertumbuhan pada lingkungan bisnis berkembang sangat cepat hal tersebut juga mempengaruhi tuntutan persaingan pada setiap bisnis. Dengan tingginya tingkat persaingan membuat perusahaan harus memaksimalkan setiap potensi yang dimiliki untuk dapat unggul dalam persaingan. Keberhasilan perusahaan dalam persaingan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai keberhasilan yang ingin dicapai perusahaan, dan sumber daya manusia juga yang menjadi penentu kegiatan dalam sebuah perusahaan baik dalam perencanaan, perorganisasian, dan juga dalam pengambilan keputusan.

Persaingan yang semakin ketat pada lingkungan bisnis menuntut setiap perusahaan untuk meningkatkan kinerja. Sehingga, dapat menghasilkan produk atau jasa yang bermanfaat untuk masyarakat. Untuk dapat menghasilkan produk atau jasa yang bermanfaat tersebut perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang dapat bekerja secara produktif, sehingga kinerja yang dicapai memuaskan sesuai dengan yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan pasti berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Karena kinerja baik yang dihasilkan organisasi berasal dari kinerja karyawan yang baik. Begitu pula sebaliknya, apabila kinerja karyawan cukup buruk, maka kinerja organisasi juga akan menjadi buruk. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal terdiri dari sifat-sifat seseorang, sifat kepribadian, sifat fisik, sikap, umur, motivasi, jenis kelamin, pendidikan, latar belakang budaya, pengalaman kerja, dan variabel lain yang berhubungan dengan personal. Sedangkan faktor eksternal yang berasal dari lingkungan, seperti organisasi, tindakan- tindakan rekan kerja, kepemimpinan, pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Karyawan yang sudah mempunyai pengalaman kerja memungkinkan untuk mewujudkan kinerja yang cukup baik dan meyakinkan dan sebaliknya bila karyawan tidak mempunyai cukup pengalaman kerja akan memungkinkan untuk mengalami kegagalan. Pengalaman kerja tidak hanya tentang masa kerja, tetapi melihat dan memperhitungkan jenis pekerjaan yang pernah atau sering dihadapi. Dengan bertambahnya pekerjaan, maka pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja juga bertambah. Hal tersebut dikarenakan karena karyawan sering mengulang dan terlatih dalam suatu pekerjaan.

Pemberian kompensasi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia

karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang. Istilah ini amat sangat berhubungan dengan imbalan finansial (*financial reward*) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan pekerjaan. Pemberian kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Perusahaan harus dapat memberikan kompensasi kepada karyawannya agar karyawan mampu bekerja dengan baik dan dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerja.

Di kota Padang Sidempuan juga mengalami pertumbuhan bisnis yang sangat cepat terkhusus bisnis bidang *food and baverage* seperti *café*. Banyaknya bisnis *café* yang berdiri membuat persaingan semakin ketat. Sada Warkop adalah salah satu *café* yang ada di kota Padang Sidempuan dan menjadi objek dalam penelitian yang berlokasi di jalan serma lian kosong kota Padang Sidempuan. Sebagai salah satu pelaku dibidang kuliner, Sada Warkop juga menggunakan sumber daya manusia sebagai penggerak usahanya. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang dimiliki oleh Sada Warkop. Salah satu kesuksesan dari sebuah perusahaan adalah memiliki sumber daya manusia yang baik, unggul dalam bersaing, dapat membuat saran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Sehingga peran karyawan sebagai sumber daya manusia sangat besar bagi bisnis kuliner. Oleh sebab itu, pentingnya bagi perusahaan untuk memberikan perhatian khusus bagi para karyawan demi kelangsungan hidup suatu perusahaan. Baik itu dari

penempatan kerja, uraian pekerjaan, sampai dengan kompensasi yang akan diterima oleh karyawan (baik itu secara langsung maupun tidak langsung).

Ada beberapa kendala di Sada Warkop yang berhubungan dengan kinerja karyawan salah satunya adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan sangat beragam. Keberagaman tersebut mempunyai perbedaan dalam segi masa kerja dan penyelesaian tugas. Karyawan yang memiliki masa kerja yang lama cenderung tidak mempunyai masalah dalam menyelesaikan tugas, sedangkan karyawan yang masa kerjanya belum lama cenderung kesulitan dalam menyelesaikan tugas.

Dalam mencapai tujuan Sada Warkop, maka pimpinan dituntut untuk memiliki sebuah kebijakan yang ditujukan kepada karyawannya agar setiap karyawan mendapatkan tingkat kepuasan yang tinggi, sehingga dapat berkontribusi secara optimal kepada perusahaan. Langkah yang diambil diantaranya adalah pemberian kompensasi pada setiap peningkatan prestasi yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan dengan harapan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menumbuhkan semangat kerja pada diri karyawan

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, mendorong peneliti untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SADA WARKOP PADANG SIDIMPUAN”**

B. Rumusan Masalah

Banyaknya kompetitor pada perkembangan bisnis membuat persaingan semakin ketat dan mengharuskan perusahaan untuk dapat mencapai target yang diinginkan dengan memaksimalkan kinerja sumber daya manusia. Dari uraian latar belakang di atas maka rumusan penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh secara simultan variabel pengalaman kerja dan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan?
2. Diantara kedua variabel bebas manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Batasan Masalah

Banyak faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Dalam penelitian ini peneliti hanya akan fokus pada pengaruh pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Sada Warkop Padang Sidempuan.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengalaman kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Sada Warkop Padang Sidempuan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada variable yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Sada Warkop Padang Sidempuan.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Sada Warkop adalah sebagai berikut:

1. Personal

Sebagai sarana untuk melatih berpikir secara ilmiah dengan berdasarkan pada ilmu yang diperoleh saat kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia dan pada daya yang diperoleh dari objek yang diteliti dan dapat membandingkan teori dan praktik mengenai pengaruh pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. STP AMPTA

Hasil penelitian ini juga dapat menjadi perbendaharaan perpustakaan, memperoleh masukan guna mengembangkan kurikulum yang sesuai dengan kurikulum yang berlaku, kebutuhan laporan pekerjaan, maupun digunakan sebagai referensi bagi calon peneliti berikutnya.

3. Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan dan pedoman secara langsung dalam menghadapi permasalahan yang ada di dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan dalam menerapkan antara teori yang didapat dari bangku kuliah dengan dunia kerja atau kenyataan.

4. Bagi Objek Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan atau keputusan yang dipandang perlu dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.