

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN  
PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI  
(STUDI PADA KARYAWAN DEALER VESPA PIAGIO SEMARANG)**

**SKRIPSI**

Memenuhi Persyaratan  
untuk Mencapai Derajat Sarjana S-1  
Program Studi Manajemen



Diajukan Oleh  
**MUHAMAD NURCHOLBY GERALDY**  
**NIM. 191003612011878**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SEMARANG**  
**2023**

**Skripsi berjudul:**

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN  
PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI  
(STUDI PADA KARYAWAN DEALER VESPA PIAGIO SEMARANG)**

dipersiapkan dan disusun oleh  
MUHAMAD NURCHOLBY GERALDY  
NIM. 191003612011878

Telah Disetujui

Pada tanggal : ..... 2023

(Drs. Heru Ekoprastyo,MM)  
Penguji 1

(Dr. Adi Ekopriyono, M.Si)  
Pembimbing

(Dra. Nurchayati, SE, MM, Akt)  
Penguji 2

Semarang, ..... 2023  
Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas 17 Agustus 1945  
Ketua Program Studi Manajemen

Drs. Galuh Juniarto, SE., MM.  
NRP. 1113116

## KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan YME, atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: **“Pengaruh Kompetensi SDM dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pemediasi (Studi pada Karyawan Dealer Vespa Piaggio Semarang)”**.

Tujuan penulisan skripsi adalah untuk memenuhi persyaratan guna mencapai derajat S-1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang.

Mulai perencanaan sampai dengan penyelesaian skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bantuan-bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Yth. Ibu Dra. Nurcahyati, SE, MM, Akt. CA Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang.
2. Yth. Bapak Drs. Galuh Juniarto, S.E.,M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang yang telah memberikan izin kepada penulis di dalam membuat skripsi ini.
3. Yth. Bapak Dr. Adi Ekopriyono, M.Si., selaku Dosen pembimbing yang telah dengan sabar memberikan petunjuk serta bimbingan, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Yth. Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan bekal ilmu, selama penulis kuliah pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah memberikan segala bantuan. Akhirnya semoga skripsi ini ada manfaatnya.

Semarang, 2023

Muhamad Nurcholby Geraldly  
NIM. 191003612011878

## DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
Telah Disetujui .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR .....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
ABSTRAK .....	ix
<i>ABSTRACT</i> .....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	5
1.3. Pertanyaan Penelitian .....	5
1.4. Tujuan Penelitian.....	5
1.5. Manfaat Penelitian.....	6
1.5.1. Manfaat Teoretis.....	6
1.5.2. Manfaat Praktis.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1. Telaah Teori .....	7
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.2. Kinerja Karyawan.....	7
2.1.3. Kepuasan Kerja .....	10
2.1.4. Kompetensi SDM .....	14
2.1.5. Pengembangan Karier .....	19
2.2. Penelitian Terdahulu .....	21
2.3. Kerangka Pemikiran Teoretis dan Rumusan Hipotesis.....	28
2.3.1. Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kepuasan Kerja.....	28
2.3.2. Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja.....	28
2.3.3. Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan.....	29
2.3.4. Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan ....	30

2.3.5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	32
3.1. Populasi dan Sampel .....	32
3.2. Variabel Penelitian, Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	32
3.2.1. Variabel Penelitian .....	32
3.2.2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	32
3.3. Metode Pengumpulan Data .....	34
3.4. Deskripsi dan Analisis Hasil Penelitian .....	35
3.4.1. Uji Instrumen Penelitian.....	35
3.4.2. Deskripsi Hasil Penelitian .....	36
3.4.3. Uji Asumsi Klasik .....	37
3.4.4. Path Analysis (Analisis Jalur) .....	38
3.4.5. Uji Goodness of Fit .....	39
3.4.6. Sobel Test (Uji Sobel) .....	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	42
4.1. Hasil Penelitian .....	42
4.1.1. Deskripsi Karakteristik Responden .....	42
4.1.2. Deskripsi Tanggapan Variabel Penelitian .....	44
4.1.4. Uji Asumsi Klasik .....	53
4.1.6. Analisis Regresi Linear Berganda .....	56
4.1.7. Uji Hipotesis .....	58
4.1.10. Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ).....	62
BAB V PENUTUP.....	66
5.1 Kesimpulan.....	66
5.2 Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA .....	70
LAMPIRAN.....	73

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Penjualan Vespa Matic Tahun 2020-2021 .....	2
Tabel 1.2 Research Gap .....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	25
Tabel 3 1 Definisi Operasional Variabel dan Indikator .....	34
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas.....	35
Tabel 4.2 Uji Reliabilitas .....	36
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	42
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	43
Tabel 4.6 Hasil Tanggapan Responden Variabel Kompetensi.....	44
Tabel 4.7 Hasil Tanggapan Responden Variabel Pengembangan .....	46
Tabel 4.8 Hasil Tanggapan Responden Pada Variabel Kepuasan Kerja .....	48
Tabel 4.9 Hasil Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan .....	51
Tabel 4.10 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov.....	53
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas Model 1 .....	54
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas Model 2 .....	54
Tabel 4.13 Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser Model 1 .....	55
Tabel 4.14 Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser Model 2 .....	55
Tabel 4.15. Analisis Regresi Linear Berganda Model 1 .....	56
Tabel 4.16. Analisis Regresi Linear Berganda Model 2 .....	57
Tabel 4.17 Hasil Uji F Model 1 .....	58
Tabel 4.18 Hasil Uji F Model 2 .....	58
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model 1.....	59
Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model 2.....	59
Tabel 4.21 Ringkasan Hasil Uji t .....	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Penelitian Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi.....	31
Gambar 4.1. Hasil Koefisien Regresi.....	62
Gambar 4.2. Hasil Perhitungan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung .....	63
Gambar 4.3. Hasil Perhitungan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung .....	64

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisiner Penelitian .....	73
Lampiran 2 Hasil Tabulasi .....	76
Lampiran 3 Hasil Output SPSS.....	74



**Judul** : Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi (Studi Pada Karyawan Dealer Vespa Piaggio Semarang)

**Title** : The Influence of Human Resource Competency and Career Development on Employee Performance Through Job Satisfaction as a Mediator (Study on Vespa Piaggio Dealer Employees Semarang)

Nama : Muhamad Nurcholby Geraldly

NIM : 191003612011878

### ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan objek yang dapat memengaruhi kelangsungan hidup dan pertumbuhan organisasi. Kegiatan organisasi tidak akan dapat terselesaikan dengan baik tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal walaupun didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan. Dealer Vespa Piaggio Semarang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan kendaraan bermotor dengan merek Vespa Piaggio. Perusahaan ini juga melakukan proses penilaian kinerja pada karyawannya, namun belum dapat dijalankan secara maksimal.

Tujuan riset ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang dilakukan di Dealer Vespa Piaggio Semarang

Penelitian ini merupakan penelitian observasi dengan menggunakan metode sensus sampling pada karyawan PT. Prakoso Lestari Jaya dan PT. Kharisma Motor dengan jumlah responden sebanyak 60 orang yang dilakukan dengan pengisian kuisioner. Variabel dependen yaitu kinerja karyawan, variabel independen yaitu kompetensi SDM dan pengembangan karier, dan variabel intervening yaitu kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan Dealer Vespa Piaggio di Semarang yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $<0,05$ . Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dealer Vespa Piaggio di Semarang yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $<0,05$ . Data penelitian ini dilakukan analisis secara statistik pada variabel yang digunakan dengan Uji Asumsi klasik, Uji Hipotesis dan Uji *Path Analysis*.

**Kata kunci** : *Sumber daya manusia, Pengembangan karier, Kinerja karyawan*

## **ABSTRACT**

*Human resources are objects that can influence the survival and growth of an organization. Organizational activities will not be able to be completed well without the support of reliable human resources even though they are supported by facilities and infrastructure as well as excessive financial resources. The Vespa Piaggio Semarang dealer is a company that operates in the field of selling motorized vehicles under the Vespa Piaggio brand. This company also carries out a performance appraisal process for its employees, but it has not been implemented optimally. The purpose of this research is to determine the influence of human resource competency and career development on job satisfaction and employee performance at the Vespa Piaggio Semarang Dealer.*

*This research is an observational study using the censussampling method on employees of PT. Prakoso Lestari Jaya and PT. Kharisma Motor with a total of 60 respondents who filled out a questionnaire. The dependent variable is employee performance, the independent variable is HR competency and career development, and the intervening variable is job satisfaction.*

*The results of this research show that competency and career development have a positive and significant effect on employee job satisfaction and employee performance at the Vespa Piaggio Dealer in Semarang. This research shows that job satisfaction has a positive and significant effect on the performance of the employees of the Vespa Piaggio Dealer in Semarang. This research data was statistically analyzed on the variables used with Normality Test, Hypothesis Test, Path Analysis.*

*The conclusion of this research is based on hypothesis testing showing that competency and career development influence job satisfaction and employee performance at the Vespa Piaggio Dealer in Semarang. Employee job satisfaction has an influence on employee performance. The results of direct and indirect tests state that job satisfaction can significantly mediate competency and career development on employee performance.*

**Keywords:** *Human resources, career development, employee performance*