

**PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. TRISILA SENTOSA ABADI SURABAYA**

SKRIPSI



Disusun Oleh

RACHMA IZZAH DARMA YANTI

1912111055/FEB/MA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA
TAHUN 2023**

**PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. TRISILA SENTOSA ABADI SURABAYA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya
Untuk Menyusun Skripsi S-1
Program Studi Manajemen



Disusun Oleh

RACHMA IZZAH DARMAYANTI

1912111055/FEB/MA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA
TAHUN 2023**

SKRIPSI

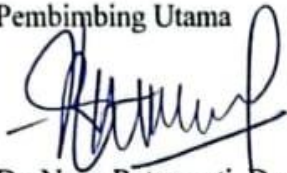
**PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TRISILA SENTOSA
ABADI SURABAYA**

Yang diajukan oleh

RACHMA IZZAH DARMAAYATI
1912111055/FEB/MA

Telah disetujui untuk ujian Skripsi oleh

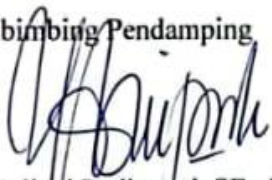
Pembimbing Utama



Dr. Nova Retnowati., Dra., Ec., MM
NIDK. 8909660023

Tanggal : 13 Juli 2023

Pembimbing Pendamping



Dr. Juliani Pudjowati, SE., M.Si
NIDN. 0730087102

Tanggal: 10 Juli 2023

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhyangkara Surabaya



Dr. Hj. Siti Rosafah, Dra., Ec., M.M

NIDN. 0703106403

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TRISILA
SENTOSA ABADI SURABAYA**

Disusun oleh :

RACHMA IZZAH DARMAYANTI

1912111055/FEB/MA

Telah dipertahankan dihadapan dan Diterima Oleh Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya Pada tanggal 21 Juni 2023

Pembimbing I

Dr. Nova Retnowati.,Dra.,Ec.,MM
NIDK.8909660023

Tim Penguji Ketua

Dr.Nurul Imamah.,SE.,ME.
NIDN.0719046702

Sekretaris

Nur Lailiyatul Imayah.,SE.,M.Ak.
NIDN.0713097407

Pembimbing II

Dr.Juliani Pudjowati.,SE.,M.Si
NIDN.0730087102

Anggota

Dr. Nova Retnowati.,Dra.,Ec.,MM
NIDK.8909660023

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya

Dr. Siti Rosyafah, Dra.,Ec.,MM
NIDN. 0703106403

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rachma Izzah Darmayanti

NIM : 1912111055

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul :

“PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TRISILA SENTOSA ABADI SURABAYA”. Adalah benar- benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi / tugas orang lain. Apabila dikemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi academi yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar sarjana saya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, untuk dapat dipergunakan bila mana diperlukan.

Surabaya, 1 juli 2023

Yang menyatakan



(Rachma Izzah Darmayannti)

NIM 1912111055

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur atas kehadiran Allah SWT karena atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga pada akhirnya saya dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TRISILA SENTOSA ABADI SURABAYA”** saya membuat skripsi ini untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana Ekonomi Bisnis dengan program studi Manajemen di Universitas Bhayangkara Surabaya. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT atas rahmat dan Hidayah-Nya penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai
2. Bapak Irjen Pol (Purn) Drs. Anton Setiadji, S.H., M.H, selaku Rektor Universitas Bhayangkara Surabaya.
3. Ibu Dr. Hj. Siti Rosyaafah, MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya.
4. Ibu Indah Noviandari, S.E., MM. selaku kepala program studi (kaprodi) Manajemen Universitas Bhayangkara Surabaya
5. Ibu Dr. Nova Retnowati., Dra.,Ec.,MM selaku dosen pembimbing utama yang telah banyak membantu penulis berupa bimbingan, arahan, masukan ilmu dan pengalaman kepada penulis selama berjalannya pengerjaan skripsi ini.

6. Ibu Dr. Juliani Pudjowati.,SE.,M.Si selaku dosen pembimbing kedua penulis yang dengan ketulusan dan kebesaran hatinya untuk meluangkan waktu dan pikiran ditengah kesibukan beliau untuk membimbing penulis hingga skripsi ini selesai.
7. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya pada prodi Manajemen yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Teristimewa penulis ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua yang sangat saya cintai yaitu Almarhum Ayahanda Heri Darminto, Ibunda Tasmiyati yang tidak pernah lelah bekerja untuk mengantarkan saya hingga saya mampu sampai pada semester akhir ini serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan motivasi, dukungan dan selalu mendoakan hingga penulis bisa sampai pada titik ini dan mampu menyelesaikan skripsi.
9. Kakak kandung saya tercinta Herdianti Anggi Bestari dan kakak ipar saya Umar Sutrisno yang terus memberikan semangat dan menemani dalam penulisan skripsi ini serta memberikan dukungan penuh kepada penulis hingga skripsi ini selesai. Dia adalah orang pilihan yang berada dibalik layar membersamai dalam perjuangan penulis dan selalu mau saya repotkan untuk penyelesaian penulisan skripsi ini.
10. Salah satu sahabat saya tercinta Yesi Septi yang selalu mau direpotkan untuk menemani penulis dalam menyusun skripsi ini, dan memberi banyak dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih semoga sama-sama dilancarkan sampai akhir perjuangan.

11. Teman-teman satu angkatan tahun 2019 Manajemen Universitas Bhayangkara Surabaya yang telah memberikan dukungan, doa serta kerjasama yang tidak akan terlupakan.
12. Untuk seluruh pihak yang terlibat dalam proses penyusunan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu namanya, sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu, peneliti berharap semoga penyusunan skripsi ini dapat memberikan manfaat sebagaimana mestinya bagi pembaca dan mahasiswa Universitas Bhayangkara Surabaya pada khususnya.

“setetes keringat orangtuaku seribu langkahku untuk maju”

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Surabaya, 09 Juli 2023

Rachma Izzah Darmayanti

ABSTRAK

Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trisila Sentosa Abadi Surabaya

Oleh :

Rachma Izzah Darmayanti

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh dari kompensasi, pengembangan karir dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah kompensasi, pengembangan karir dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah kompensasi, pengembangan karir dan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan manakah diantara pengetahuan kompensasi, pengembangan karir dan gaya kepemimpinan yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian ini menggunakan 66 karyawan PT Trisila Sentosa Abadi Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh melalui pembagian kuesioner dan di uji dengan statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda, determinan, uji hipotesis (uji F), uji hipotesis (uji t) dan uji hipotesis variabel dominan dengan menggunakan aplikasi SPSS for windows. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, pengembangan karir dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. secara kompensasi, pengembangan karir dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. secara dominan variabel yang memiliki pengaruh dominan adalah kompensasi.

Kata kunci: kompensasi, pengembangan karir, gaya kepemimpinan kinerja karyawan.

***The Effect of Compensation, Career Development and Leadership Style on
Employee Performance at PT. Trisila Sentosa Abadi Surabaya***

Oleh :

Rachma Izzah Darmayanti

ABSTRACT

This study aims to determine and examine the effect of compensation, career development and leadership style on employee performance. The formulation of the problem in this study is whether compensation, career development and leadership style simultaneously affect employee performance, whether compensation, career development and leadership style partially affect employee performance and which knowledge of compensation, career development and leadership style has a dominant effect on employee performance. The sample of this research used 66 employees of PT. Trisila Sentosa Abadi Surabaya. This research is a quantitative study using primary data obtained through distributing questionnaires and tested with descriptive statistics, multiple linear regression analysis, determinants, hypothesis testing (F test), hypothesis testing (t test) and dominant variable hypothesis testing using the SPSS application. for windows. The results of the study show that simultaneously compensation, career development and leadership style have a significant effect on employee performance. compensation, career development and leadership style have a significant effect on employee performance. dominantly the variable that has the dominant influence is compensation

Keywords: compensation, career development, employee performance

leadership style.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.5 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Penelitian Terdahulu	13
2.2 Landasan Teori.....	17
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.2.2 Kompensasi	20
2.2.3 Pengembangan Karir.....	26
2.2.4 Gaya Kepemimpinan	30
2.2.5 Kinerja Karyawan	35
2.2.6 Hubungan simultan antara variabel bebas dan terikat	39
2.2.7 Hubungan antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan	40
2.2.8 Hubungan antara variabel pengembangan karir dan kinerja	41
karyawan.....	41
2.2.9 Hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja	41
karyawan.....	41
2.2.10 Hubungan dominan kompensasi terhadap kinerja karyawan	42

2.3 Kerangka Konseptual.....	42
2.4 Hipotesis Pelatihan	44
BAB III.....	45
METODE PENELITIAN	45
3.1 Kerangka Proses Berfikir.....	45
3.2 Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran Variabel.....	47
3.2.1 Definisi Operasional Variabel.....	47
3.2.2 Desain Instrumen Penelitian.....	50
3.3 Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel.....	53
3.3.1 Populasi	53
3.3.2 Sampel	53
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel	54
3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian	55
3.4.1 Lokasi	55
3.4.2 Waktu	55
3.5 Teknik Pengumpulan Data	55
3.5.1 Jenis Data	55
3.5.2 Sumber Data.....	56
3.6 Pengujian Data	57
3.6.1 Uji Validitas.....	57
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	58
3.7 Teknik Analisis Data Dan Uji Hipotesis	58
3.7.1 Teknik Analisis Data	58
3.7.2 Uji Hipotesis	59
BAB IV	63
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	63
4.1 Deskripsi Objek Penelitian	63
4.1.1 Profil	63
4.1.2 Struktur Organisasi	64
4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian.....	65
4.2.1 Karakteristik Responden	65
4.2.2 Deskripsi Hasil Penelitian	67

4.3	Analisis Hasil Penelitian	75
4.3.2	Uji Reliabilitas	77
4.4	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	78
4.5	Analisa Koefisien Determinasi (R^2).....	80
4.6	Uji Hipotesis	81
4.7	Pembahasan	86
BAB V.....		92
SIMPULAN DAN SARAN		92
5.1	Simpulan	92
5.2	Saran	93
DAFTAR PUSTAKA		95

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1	50
Tabel 3. 2	51
Tabel 4. 1	65
Tabel 4. 2	66
Tabel 4. 3	67
Tabel 4. 4	68
Tabel 4. 5	69
Tabel 4. 6	70
Tabel 4. 7	71
Tabel 4. 8	73
Tabel 4. 9	76
Tabel 4. 10	77
Tabel 4. 11	79
Tabel 4. 12	80
Tabel 4. 13	81
Tabel 4. 14	82
Tabel 4. 15	84
Tabel 4. 16	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1.....	43
Gambar 3. 1.....	45
Gambar 4. 1.....	64

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi seperti ini persaingan semakin tinggi baik untuk perusahaan manufaktur maupun perusahaan yang bergerak dibidang jasa, karena perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan eksistensinya di dalam persaingan bebas. Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dalam bidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berbagai bentuk keberhasilan aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan tertentu bukan hanya bergantung pada keunggulan teknologi, dana operasional yang tersedia, sarana maupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia dan faktor ini merupakan elemen penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa saat ini era perdagangan bebas dan MEA (Masyarakat Ekonomi Asean) sudah di mulai. Iklim kompetisi yang terjadi yang di hadapi oleh perusahaan akan sangat berbeda hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja lebih efisien, efektif dan produktif. Sumber daya manusia saat ini tetap menjadi tumpuan bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk dapat bertahan di era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Tingkat kompetensi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu

karena ditangan manusia segala inovasi akan terealisasi dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Dilingkungan ASEAN Menjelang abad ke-21, ASEAN bersepakat untuk mengembangkan suatu kawasan yang terintergrasi dengan membentuk suatu komunitas negara-negara Asia Tenggara dengan terbuka, damai, stabil dan sejahtera, saling peduli, dan diikat bersama dalam kemitraan yang dinamis di tahun 2020. Harapan tersebut dituangkan dalam Visi ASEAN 2020 yang ditetapkan oleh para kepala negara/pemerintahan ASEAN pada Konferensi Tingkat Tinggi (KTT) ASEAN di Kuala Lumpur tanggal 15 desember 1997. Selanjutnya, untuk merealisasikan harapan tersebut, ASEAN mengesahkan Bali Concord II pada KTT ASEAN ke-9 di Bali tahun 2003 yang menyepakati pembentukan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Dalam hal ini, yang perlu dilakukan oleh Indonesia adalah bagaimana Indonesia sebagai dari komunitas ASEAN berusaha untuk mempersiapkan kualitas diri dan memanfaatkan peluang dalam MEA serta harus meningkatkan kapabilitas untuk dapat bersaing dengan Negara anggota ASEAN lainnya sehingga ketakutan akan kalah saing di negeri sendiri akibat terimplementasinya MEA tidak terjadi, seperti telah kita ketahui bersama bahwa negara-negara di ASEAN lainnya seperti Singapura, Malaysia, Filipina dan Brunei Darussalam yang juga terus meningkatkan kualitas mereka dalam hal perekonomian dalam rangka menghadapi MEA. MEA akan mulai membentuk ASEAN menjadi pasar dan basis produksi tunggal yang dapat membuat ASEAN terlihat dinamis dan dapat bersaing dengan adanya mekanisme dan langkah-langkah dalam memperkuat pelaksanaan baru yang berinisiatif ekonomi, mempercepat

perpaduan regional yang ada disektor-sektor prioritas; memberikan fasilitas terhadap gerakan bisnis, tenaga kerja memiliki bakat dan terampil, dapat memperkuat kelembagaan mekanisme di ASEAN. Menjadi langkah awal dalam mewujudkan MEA atau Masyarakat Ekonomi Asean.

Didalam suatu organisasi sumber daya manusia adalah aspek yang sangat penting, tanpa adanya sumber daya manusia kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan tidak baik. pengertian yang dikemukakan oleh (Febrian, dkk 2022:1) Sumber Daya Manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia untuk dapat mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan secara bersama-sama, oleh karena itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, profesional dan berkualitas. Untuk tetap bertahan, persaingan ketat dan kompetitif ini perusahaan harus berpikir baik tentang manajemen sumber daya manusia dengan itu perusahaan memiliki keunggulan kompetitif, terutama sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, dimana sumber daya manusia adalah salah satunya faktor penting dalam persaingan perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada mesin-mesin atau sarana prasarana yang modern dan canggih, tetapi justru tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, oleh sebab itu setiap perusahaan pasti akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

Kompensasi merupakan kajian manajemen yang paling sulit dan menantang bagi manajemen sumber daya manusia (MSDM), mengingat kajian kompensasi ini mengandung banyak dimensi yang cukup sensitif dan berimplikasi luas dalam pencapaian tujuan strategis organisasi. Menurut Wardhana, dkk (2022:89) Kompensasi merupakan semua pendapatan berbentuk uang, barang, baik langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. kompensasi menurut cara pemberiannya di bagi menjadi 2 yaitu kompesasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

Pemberian Kompensasi pada PT Trisila Sentosa Abadi Surabaya megalami perubahan setiap tahunnya dan pemberian kompensasi didasarkan pada pangkat dan jabatan yang dimiliki oleh karyawan. Oleh karena itu, PT Trisila Sentosa Abadi Surabaya memiliki kurangnya kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial secara tidak langsung kepada karyawan.

Hal ini didukung menurut Sutoro, dkk (2020) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil” menyatakan bahwa adanya permasalahan Kompensasi terhadap Pegawai Negeri Sipil dimana seorang pegawai rela melakukan apapun bila kompensasi yang diberikan sepadan. Oleh karena itu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pegawai Negeri Sipil.

Hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan adalah besar kecilnya kompensasi yang diterima, baik secara langsung maupun tidak langsung

akan mempengaruhi kinerja karyawan yang membuat karyawan tidak efektif dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Oleh karena itu hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan di PT Trisila Sentosa Abadi Surabaya sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Trisila Sentosa Abadi Surabaya.

Seseorang memasuki suatu perusahaan biasanya memiliki tujuan yang berbeda-beda. meskipun demikian, alasan utama seseorang masuk dalam perusahaan umumnya untuk memperoleh umpan balik berupa imbalan atau kompensasi. selain itu, argumentasi berikutnya adalah agar orang tersebut dapat memiliki karir yang baik. Pada hakikatnya, Pengembangan karir merupakan tanggung jawab perusahaan dan karyawannya. Tentunya perusahaan yang progresif memiliki struktur organisasi yang jelas dan disosialisasikan kepada seluruh anggota organisasi. Menurut Siregar,dkk (2020:81) Pengembangan Karir merupakan proses rangkaian suatu kegiatan untuk meningkatkan seluruh kemampuan kerja individu karyawan untuk merencanakan karirnya pada suatu masa sekarang dan masa depan. selain itu dapat dilihat bahwa pengembangan karir yang diberikan terhadap karyawan akan menjadikan suatu organisasi ataupun perusahaan maju dengan pesat.

Pengembangan karir dalam PT.Trisila Sentosa Abadi Surabaya terbentuk dalam ikatan pendidikan dan pengalaman yang matang agar mampu meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan, apabila semakin tinggi tingkat pendidikan yang diraih maka semakin tinggi juga jabatan yang dimiliki. Namun ada permasalahan pengembangan karir pada PT Trisila Sentosa Abadi Surabaya ditemukan kondisi dimana karyawan

kurang adanya kemauan untuk meningkatkan pendidikan atau bahkan kurang menunjukkan potensi terbaik untuk perusahaan yang mengakibatkan kurangnya skill yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Hal ini didukung dalam penelitian menurut Pramudya,dkk (2022) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT.Tirta Investama Aqua Mambal” menyatakan bahwa PT.Tirta Investama Aqua Mambal dalam melakukan peningkatan posisi/jabatan dalam perusahaan dengan mempertimbangkan masa kerja karena karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama akan memiliki kemampuan kerja dan pengalaman kerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan baru semakin tinggi kesempatan karyawan untuk mengikuti pengembangan karir maka semakin tinggi pencapaian kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Tirta Investama Aqua Mambal.

Hubungan antara pengembangan karir dengan kinerja karyawan adalah pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk memperbaiki kontribusi dalam mewujudkan tujuan bisnis didalam perusahaan. Perusahaan telah memberikan berbagai saran dan rekomendasi dengan tetap memperhatikan peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu hubungan pengembangan karir dengan kinerja karyawan di PT.Trisila Sentosa Abadi Surabaya sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Trisila Sentosa Abadi Surabaya.

Selain kompensasi dan pengembangan karir, gaya kepemimpinan memiliki peran penting di dalam suatu perusahaan. Menurut Midangsi (2021:26) Gaya kepemimpinan adalah cara atau seni yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mengatur dan mengarahkan bawahannya dalam pencapaian visi atau tujuan bersama yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang terus meningkatkan kinerja. Dalam proses ini, pemimpin memegang peranan penting dalam menentukan terselenggaranya organisasi bisnis. Pemimpin harus memiliki keselarasan yang jelas dengan visi dan misi organisasi serta kemampuan memimpin organisasi dengan baik agar hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan yang terjadi di PT Trisila Sentosa Abadi Surabaya yang berkaitan dengan kinerja kerja karyawan masalah kurangnya komunikasi pemimpin kepada bawahan untuk mengarahkan, melatih, mengapresiasi dan memberikan pengawasan pada karyawan sehingga pemimpin tidak bisa mengetahui masalah-masalah yang dihadapi para karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu, hal tersebut menjadi faktor yang membuat para karyawan merasa kurang nyaman untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hal ini didukung dalam penelitian menurut Badrianto,dkk (2022) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dalam PT NFI dinilai kurang optimal untuk mensupport karyawan dalam bekerja dan masih ada karyawan yang tidak diperdulikan oleh pemimpin yang membuat karyawan kurang

semangat dalam menjalankan produktivitas kerjanya. Oleh karena itu Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.NFI.

Hubungan gaya kepemimpinan sebagai faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi/perusahaan. Karena tanpa gaya kepemimpinan kemampuan menjalankan tugas manajemen dengan baik dan kompeten tidak akan berjalan dengan lancar dan tujuan yang diinginkan tidak akan tercapai. Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang terjadi pada PT Trisila Sentosa Abadi Surabaya adalah pemimpin dituntut mampu mengarahkan, melatih, partisipasi dan mendelegasi para karyawan agar dapat melaksanakan kinerja kerja dengan baik dan tercapainya suatu tujuan yang diinginkan organisasi/perusahaan. Oleh karena itu gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Trisila Sentosa Abadi Surabaya.

Kinerja Karyawan sangat berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan organisasi. Oleh karena itu, untuk mengetahui kinerja karyawan perlu dilakukan penilaian kinerja yang teratur dan sistematis. Penilaian Pekerjaan merupakan suatu metode untuk membandingkan berbagai pekerjaan dengan menggunakan prosedur-prosedur formal dan sistematis untuk menentukan urutan pekerjaan melalui penentuan kedudukan dan rasio antara satu pekerjaan dengan yang lainnya. Menurut Nurfitriani (2022:2) Kinerja Karyawan merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam kerjanya, dengan kata lain kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya.

Pada PT.Trisila Sentosa Abadi Surabaya yang terjadi yaitu kinerja karyawan kurang maksimal karena kompensasi dimana kompensasi yang diberikan kepada karyawan dirasakan masih kurang dan tidak memadai yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan yang mempengaruhi kinerjanya faktor lain adalah tentang promosi jabatan dan kenaikan pangkat yang tidak jelas dan terkadang sesuai dengan peraturan yang berlaku yang membuat karyawan kurang puas sehingga hal ini mempengaruhi kinerja karyawan. selain itu juga terdapat masalah gaya kepemimpinan yang kurangnya komunikasi dan perhatian antara pemimpin kepada karyawannya sehingga membuat karyawan merasa kurang nyaman dan mempengaruhi pada produktivitas kerja karyawan di PT.Trisila Sentosa Abadi Surabaya.

Hal ini didukung dalam penelitian menurut Ambarwati (2021) “Pengaruh Konflik, Stress Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV.Gardien Triaksa Surabaya”. menyatakan bahwa di CV. Gardien Triaksa banyak terjadi masalah konflik, beberapa konflik yang antar pegawai juga organisasi yang menimbulkan terjadinya stress kerja adapun masalah pemberian kompensasi, jika pemberian kompensasi karyawan kurang akan menimbulkan stress kerja pada karyawan juga penurunan kinerja karyawan. dapat disimpulkan bahwa konflik, stress kerja dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Garden Triaksa Surabaya.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR**

DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TRISILA SENTOSA ABADI SURABAYA”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah variabel kompensasi, pengembangan karir dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Trisila Sentosa Abadi Surabaya?
2. Apakah variabel kompensasi, pengembangan karir dan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Trisila Sentosa Abadi Surabaya?
3. Diantara variabel kompensasi, pengembangan karir dan gaya kepemimpinan variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Trisila Sentosa Abadi Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah variabel kompensasi, pengembangan karir dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Trisila Sentosa Abadi Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah variabel kompensasi, pengembangan karir dan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Trisila Sentosa Abadi Surabaya.
3. untuk mengetahui dan menganalisis manakah diantara variabel kompensasi, pengembangan karir dan gaya kepemimpinan variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Trisila Sentosa Abadi Surabaya

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi atau referensi tambahan untuk mengetahui lebih dalam lagi mengenai pengaruh kompensasi, pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam PT. Trisila Sentosa Abadi Surabaya. Sehingga diharapkan pihak perusahaan dapat menyusun strategi yang lebih baik lagi dan dapat memenuhi harapan atau ekspektasi dari kinerja karyawan kedepannya.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan, selain itu juga dapat memberikan gambaran bagi perusahaan dalam membuat strategi yang baik dan terarah untuk mengelola perusahaan di masa yang akan datang secara efektif dan efisien.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi dan bahan perbandingan yang diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan serta kepustakaan di bidang kompensasi, pengembangan karir, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan penelitian ini, sistematika penulisan disusun berdasarkan bab demi bab yang akan diuraikan sebagai berikut

BAB I Pendahuluan

Dalam bab ini dibahas mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Dalam bab ini dibahas mengenai penelitian terdahulu, landasan teori, kerangka konseptual, hipotesis penelitian.

BAB III Metode Penelitian

Berisi tentang kerangka proses berpikir, definisi operasional dan pengukuran variabel, teknik penentuan populasi, besar sampel dan teknik pengambilan sampel, lokasi dan waktu penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisa data dan uji hipotesis.

BAB IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Bab ini membahas mengenai deskripsi obyek penelitian, data dan deskripsi hasil penelitian, analisa hasil penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V Simpulan Dan Saran

Bab ini merupakan bab penutup yang berisi simpulan hasil penelitian dan saran atau rekomendasi untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Dalam hal ini akan diuraikan beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang pokok kajian yang sama antara lain :

1) Sutoro, dkk (2020)

Melakukan Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis pengaruh kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan kuisioner sebagai instrument penelitian dengan sampel sebanyak 118. pengumpulan data menggunakan Teknik acak sederhana dengan skala likert. selanjutnya data yang terkumpul dianalisis dengan statistic regresi linear berganda yang mencakup uji parsial dan uji simultan. Hasil pegujian secara simultan menunjukkan pengaruh variabel kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pegawai negeri sipil adalah secara simultan. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja di pengaruhi banyak faktor diantaranya kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi dan kepuasan. Maka dari pada itu dalam upaya meingkatkan kinerja pegawai maka hendaknya melibatkan banyak faktor. Yang dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini adalah reliebel. Penelitian ini menunjukkan bahwa hasil Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Kompensasi juga berpengaruh terhadap signifikan terhadap kinerja

karyawan, Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pramudya, dkk (2022)

Melakukan Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan PT.Tirta Investama Aqua Mambal” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Tirta Investama Aqua Mambal yang berjumlah 115 orang karyawan. Perhitungan sampel dalam penelitian ini menggunakan 30% dari populasi karena jumlah populasi lebih dari 100 maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang didukung dengan uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas), analisis korelasi berganda, uji koefisien determinasi, uji F dan uji t. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi, pengembangan karir dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disarankan PT. Tirta Investama Aqua Mambal mempertahankan peran kebenaran dan keadilan dalam pemberian kompensasi dan mempertahankan lowongan jabatan. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis dapat diperoleh kesimpulan variabel kompensasi, pengembangan karir dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Badrianto, dkk (2022)

Melakukan Penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan”

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan di Perusahaan terkait gaya kepemimpinan yang tidak membantu karyawan untuk termotivasi, mempertahankan dan meningkatkan motivasi dalam diri mereka. Lingkungan kerja karyawan perlu memiliki fasilitas yang cukup untuk menunjang pekerjaan sehari-hari guna meningkatkan kinerja, dan beban kerja yang tinggi yang terkadang di luar kemampuan karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. NFI adalah bagian dari paket pengisi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas dan koefisien regresi (hipotesis). Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. NFI bagian dari fillpack sebanyak 130 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode probability sampling dengan teknik simple random sampling, artinya semua anggota populasi diasumsikan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel penelitian. Hasil penelitian yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 22 for windows pada uji t (parsial) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pengaruh lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian peneliti dapat

menyimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan beban kerja dapat diperhatikan dan dijadikan tolak ukur dalam kinerja karyawan.

Tabel 2. 1

Persamaan dan Perbedaan penelitian terdahulu

Penelitian	Sutoro, dkk (2020)	Pramudya, dkk (2022)	Badrianto, dkk (2022)	Darmayanti (2023)
Judul	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil	Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan PT. Tirta Investama Aqua Mambal	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT NFI	Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trisila Sentosa Abadi Surabaya
Persamaan	Kepemimpinan (X1) Kompensasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi (X1) Pengembangan Karir (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Gaya Kepemimpinan (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi (X1) Pengembangan Karir (X2) Gaya Kepemimpinan (X3) Kinerja Karyawan (Y)
Perbedaan	Budaya Organisasi (X3) Kepuasan Kerja (X4)	Kompetensi (X3)	Lingkungan Kerja (X1) Beban Kerja (X3)	- - - -
Objek Penelitian	Pegawai Negeri Sipil	PT. Tirta Investama Aqua Mambal	PT NFI	PT Trisila Sentosa Abadi Surabaya

Sumber : Peneliti (2023)

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam usaha mencapai tujuan sebuah organisasi. Dimana Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan daya dan karya, sehingga betapun sempurnanya aspek kemajuan teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia, maka akan sulit bagi organisasi dalam mencapai tujuan.

Menurut Arraniri, dkk (2021:17) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah sebagai suatu proses perencanaan, perorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Arrairi, dkk (2021:17) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan Kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan hubungan kesejahteraan stakeholder.

Menurut Limgiani, dkk (2022:1) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan.

2.2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam manajemen sumber daya manusia terdapat sejumlah fungsi operasional, yakni pengadaan, pengembangan, kompensasi dan fungsi manajerial yakni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan. Berikut ini dijelaskan secara singkat pengertian setiap fungsi operasional tersebut Miftah, dkk (2021:81)

- a. Fungsi Operasional
 1. Pengadaan (*Rekrutmen*)
 2. Pengembangan (*Development*)
 3. Kompensasi (*Compensation*)
- b. Fungsi Manajerial
 1. Perencanaan (*Planning*)
 2. Pengorganisasian (*Organizing*)
 3. Pengarahan (*Directing*)
 4. Pengawasan (*Controlling*)

Keterangan :

a. Fungsi Operasional

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan ialah sebuah kegiatan yang ditentukan sebelumnya untuk dilaksanakan pada suatu periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Organisasi dibentuk dengan merancang struktur hubungan yang mengaitkan antara pekerjaan, pimpinan, karyawan, dan faktor-faktor fisik sehingga dapat terjalin Kerjasama satu dengan lainnya.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan terdiri dari fungsi staffing dan leading. Fungsi staffing adalah menempatkan orang-orang dalam struktur organisasi, Sedangkan fungsi leading dilakukan pengarahan sumber daya manusia agar karyawan bekerja sesuai dengan keahlian dan tujuan yang telah ditetapkan.

4. Pengawasan (*controlling*)

Fungsi pengawasan ialah manajemen berfungsi mengontrol dan mengatur aktifitas – aktifitas agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, bila ada penyimpangan akan segera terlihat dan diperbaiki.

b. Fungsi Operasional

1. Pengadaan (*Recruitment*)

Yaitu usaha untuk memperoleh sejumlah tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan, terutama yang berhubungan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja, penarikan, seleksi, orientasi dan penempatan.

2. Pengembangan (*Development*)

Diartikan sebagai usaha untuk meningkatkan keahlian karyawan melalui program Pendidikan dan Latihan yang tepat agar karyawan atau pegawai dapat melakukan tugasnya dengan baik. Aktivitas ini penting dan akan terus berkembang karena adanya perubahan teknologi, penyesuaian dan meningkatnya kesulitan tugas mengajar.

3. Kompensasi (*Compensation*)

Fungsi Kompensasi diartikan sebagai usaha untuk memberikan balas jasa atau imbalan yang memadai kepada pegawai sesuai dengan kontribusi yang telah disumbangkan kepada perusahaan atau organisasi

2.2.2 Kompensasi

2.2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dari berbagai segi yang terkait, seperti segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi. Dalam praktiknya masih banyak perusahaan yang belum memahami secara benar system kompensasi. system kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Wardhana, dkk (2022:89) Kompensasi merupakan semua pendapatan berbentuk uang, barang, baik langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi.

Menurut Yustini (2021:50) Kompensasi merupakan salah satu factor baik secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Pemberian kompensasi pegawai perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak manajemen instansi agar motivasi para pegawai dapat dipertahankan dan kinerja pegawai diharapkan akan terus meningkat.

Dari uraian tersebut dapat dielaskan bahwa kompensasi sesuatu yang diberikan perusahaan atau karyawan sebagai balas jasa mereka. Kompensasi tersebut dapat dinilai dengan uang atau tanpa uang dan mempunyai kecenderunga yang tetap.

2.2.2.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Secara umum dalam keputusan dapat dijelaskan terdapat dua jenis kompensasi, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayarka secara tetap berdasarkan waktu yang ditetapkan perusahaan. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan/manfaat bagi pekerja diluar gaji atau upah tetap yang berupa uang atau barang.

Jenis-jenis kompensasi menurut Arifuddin (2022:75) terdiri dari dua macam yaitu:

- a. Kompensasi finansial
- b. Kompensasi non finansial

Keterangan:

a. Kompensasi finansial

Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung seperti tunjangan Kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, dan lain-lain.

b. Kompensasi non finansial

Kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik, menantang), peluang untuk dipromosikan mendapat jabatan sebagai simbol status. Sedangkan kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti ditempatkan dilingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain-lain.

2.2.2.3 Tujuan Kompensasi

Kompensasi harus mempunyai dampak positif bagi karyawan maupun perusahaan. Menurut Arifuddin (2022:76) dibawah ini menjelaskan tujuan kompensasi yaitu:

- a. Ikatan kerja sama
- b. Kepuasan kerja
- c. Pengadaan efektif
- d. Motivasi
- e. Menjamin keadilan

- f. Disiplin
- g. Pengaruh serikat kerja
- h. Pengaruh pemerintah

Keterangan

- a. Ikatan kerja sama

Pemberian kompensasi akan menciptakan suatu ikatan kerja sama yang formal antara pengusaha dan karyawan dalam kerangka organisasi, dimana pengusaha dan karyawan saling membutuhkan. Setiap karyawan pasti membutuhkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, karena itu karyawan harus mengerjakan pekerjaannya sebaik-baiknya sesuai dengan keinginan perusahaan membutuhkan tenaga kerja dan keahlian karyawan untuk dimanfaatkan diperusahaan, oleh karena itu perusahaan wajib memberikan kompensasi yang sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati dengan karyawan.

- b. Kepuasan Kerja

karyawan kerja dengan mengerahkan kemampuan pengetahuan, keterampilan, waktu serta tenaga yang semuanya ditujukan bagi pencapaian tujuan organisasi. oleh karena itu perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang diberikan oleh karyawan tersebut, sehingga akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

- c. Pengadaan Efektif

Pengadaan karyawan efektif jika dibarengi dengan program kompensasi yang menarik, maka calon karyawan yang berkualitas baik dengan kemampuan dan

keterampilan tinggi akan muncul, sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

d. Motivasi

Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Untuk meningkatkan motivasi bagi karyawan, perusahaan biasanya memberikan insentif berupa uang dan hadiah lainnya. Kompensasi yang layak akan memudahkan manajer dalam mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

e. Menjamin Keadilan

Kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi, pemberian kompensasi juga berkaitan dengan keadilan internal maupun keadilan eksternal. Keadilan internal berkaitan dengan pembayaran kompensasi yang dihubungkan dengan nilai-nilai yang relatif dari suatu jabatan, tugas, dan prestasi kerja karyawan. Karyawan pada suatu tingkat yang sama dengan pembayaran yang dengan pemberian kompensasi yang seperti itu juga akan lebih menjamin stabilitas karyawan.

f. Disiplin

Pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Karyawan akan berperilaku sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Karyawan juga akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Perilaku disiplin karyawan ditampilkan dalam bentuk

wujud terimakasih karyawan kepada perusahaan atas kompensasi yang mereka terima.

g. Pengaruh Serikat Pekerja

Keberadaan suatu perusahaan tidak bisa terlepas dari adanya pengaruh serikat buruh atau serikat pekerja. Serikat ini akan mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawannya. Apabila serikat buruhnya kuat, maka bisa dipastikan tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawan tinggi, begitupun sebaliknya. Dengan program kompensasi yang baik dan memadai, perusahaan akan terhindar dari pengaruh serikat buruh. Serikat buruh merupakan organisasi tempat bernaungnya aspirasi dan kepentingan para karyawan. Organisasi ini akan memeperjuangkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban para anggotanya.

2.2.2.4 Indikator-Indikator Kompensasi

Kompensasi terdiri dari beberapa indikator yang dikemukakan oleh Wardhana,dkk (2022:97) terdiri dari :

- a. Gaji atau upah
- b. Tunjangan
- c. Insentif
- d. Fasilitas

Keterangan :

a. Gaji atau upah

Gaji atau upah adalah imbalan yang harus diterima oleh karyawan Ketika mereka bekerja pada suatu organisasi baik itu karyawan tetap, karyawan kontrak, maupun buruh atau pekerja harian.

b. Tunjangan

Tunjangan adalah imbalan yang langsung diterima oleh karyawan berupa uang terkait dengan posisinya dalam suatu organisasi yang didasarkan pada fungsi, tugas dan jabatan yang dipegangnya.

c. Insentif

Insentif adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan dalam organisasi.

d. Fasilitas

Fasilitas adalah tambahan yang diberikan organisasi atau perusahaan dikarenakan karyawan tersebut profesional bekerja, memiliki kualitas yang baik, dan memegang posisi/jabatan tertentu yang bisa dinikmati oleh karyawannya. Pemberian fasilitas seperti rumah, mobil/kendaraan diharapkan dapat menunjang dan meningkatkan kinerja karyawan.

2.2.3 Pengembangan Karir

2.2.3.1 Pengertian Pengembangan Karir

Pada hakikatnya, pengembangan karir adalah kewajiban perusahaan dan karyawan itu sendiri. perusahaan yang maju, tentu memiliki struktur organisasi yang jelas dan disosialisasikan kepada seluruh anggota organisasi. kompensasi dan

pengembangan karir adalah dua variabel yang saling berhubungan. Artinya, pekerjaan akan mendukung karir dan karir yang baik akan mendukung pekerjaan lebih baik karena akan ada tantangan yang baru bagi orang tersebut.

Menurut Siregar, dkk (2020:80) Pengembangan Karir merupakan proses rangkaian suatu kegiatan untuk meningkatkan seluruh kemampuan kerja individu karyawan untuk merencanakan karirnya pada suatu masa sekarang dan masa depan. selain itu dapat dilihat bahwa pengembangan karir yang diberikan terhadap karyawan akan menjadikan suatu organisasi ataupun perusahaan maju dengan pesat.

Menurut Wakhinuddin (2020:212) Pengembangan karir dapat didefinisikan sebagai pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan karena perencanaan dan pengembangan karir menguntungkan individu dan organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa, pengembangan karir adalah pendekatan formal yang dilakukan oleh organisasi untuk memastikan apakah individu tersebut memiliki pengalaman yang dibutuhkan di dalam suatu perusahaan tersebut.

2.2.3.2 Tujuan Pengembangan Karir

Tujuan pengembangan karir yang dikemukakan oleh Wakhinuddin (2020:213) adalah

- a. Membantu pencapaian tujuan individu dan perusahaan dalam pengembangan karir karyawan yang merupakan hubungan timbal balik yang bermanfaat bagi kesejahteraan karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan.

Seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, ini menunjukkan bahwa tercapai tujuan perusahaan dan tujuan individu

b. Membantu pencapaian tujuan individu dan perusahaan dalam pengembangan karir karyawan yang merupakan hubungan timbal balik yang bermanfaat bagi kesejahteraan karyawan dan tercapainya tujuan perusahaan.

Seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, ini menunjukkan bahwa tercapai tujuan perusahaan dan tujuan individu

c. Penyesuaian kebutuhan dan kesempatan karir (*Need opportunity alignment*) Apabila kedua unsur terdahulu, yaitu kebutuhan karir dari tenaga kerja dan kesempatan karir yang tersedia telah dapat ditetapkan, maka yang harus dilakukan adalah mengadakan penyesuaian diantara kedua kepentingan tersebut. Dalam pelaksanaannya, penyesuaian tersebut dapat dilakukan dengan bantuan program mutasi tenaga kerja atau program pelatihan dan pembangunan tenaga kerja.

2.2.3.3 Jenis-Jenis Pengembangan Karir

Menurut Ode (2019:10) jenis pengembangan karir dikelompokkan menjadi :

- a. Pengembangan secara informal
- b. Pengembangan secara formal

Keterangan :

a. Pengembangan secara informal

Karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya.

b. Pengembangan secara formal

Karyawan yang ditugaskan perusahaan untuk mengikuti Pendidikan dan Latihan, baik yang dilakukan perusahaan maupun oleh Lembaga Pendidikan atau pelatihan. hal ini dilakukan perusahaan karena tuntutan pekerjaan saat ini atau dimasa yang akan datang yang sifatnya non karir atau peningkatan karir seorang karyawan.

2.2.3.4 Indikator-Indikator Pengembangan Karir

Indikator Pengembangan karir menurut Siregar, dkk (2020:80)

a. Latar belakang Pendidikan

b. Pelatihan

c. Pengalaman Kerja

Keterangan :

a. Latar belakang Pendidikan

Salah satu syarat untuk duduk disebuah jabatan. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut pekerjaan guna mencapai tujuan.

b. Pelatihan

Proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik

dan pada akhirnya pelatihan tersebut dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

c. Pengalaman kerja

Tingkat penguasaan serta keterampilan seseorang dapat diukur dari masa kerja seseorang.

2.2.4 Gaya Kepemimpinan

2.2.4.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan merupakan cara yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya dimana gaya kepemimpinan ini bertujuan untuk membimbing serta motivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan atau bawahan. Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah dan tidak sesuai dengan situasi yang ada maka akan dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Midangsi (2021:26) Gaya kepemimpinan adalah cara atau seni yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mengatur dan mengarahkan bawahannya dalam pencapaian visi atau tujuan bersama yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi.

Menurut Zaharuddin, dkk (2021: 50) Gaya Kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam memengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

Dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin untuk mengarahkan atau mengatur bawahannya agar saran organisasi tercapai.

2.2.4.2 Macam-Macam Gaya kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan dapat dikelompokkan menjadi 4 kelompok seperti yang dikemukakan oleh Zaharuddin, dkk (2021:51)

- a. Mengarahkan (*Directing*)
- b. Melatih (*Coaching*)
- c. Partisipasi (*Participation*)
- d. Mendelegasikan (*Delegating*)

Keterangan

- a. Mengarahkan (*Directing*)

Gaya Kepemimpinan yang mengarahkan merupakan respon kepemimpinan yang perlu dilakukan oleh manajer pada kondisi karyawan lemah dalam kemampuan, minat dan komitmennya. Dalam situasi seperti ini menyarankan agar manajer memainkan peran directive yang tinggi, memberi saran bagaimana menyelesaikan tugas-tugas itu dengan terus intens berhubungan social dan komunikasi dengan bawahannya.

- b. Melatih (*Coaching*)

Pada kondisi karyawan menghadapi kesulitan menyelesaikan tugas-tugas, takut untuk mencoba melakukannya, manajer juga harus memproposikan struktur tugas

sesuai kemampuan dan tanggung jawab karyawan. Oleh karena itu, pemimpin hendaknya menghabiskan waktu mendengarkan dan menasehati, dan membantu karyawan untuk memperoleh keterampilan yang diperlukan melalui metode pembinaan.

c. Partisipasi (*Participation*)

Gaya Kepemimpinan partisipasi, adalah respon manajer yang harus diperankan Ketika karyawan memiliki tingkat kemampuan yang cukup, tetapi tidak memiliki kemauan untuk melakukan tanggung jawab. Hal ini bisa dikarenakan rendahnya etos kerja atau ketidakpercayaan mereka untuk melakukan tugas/tanggung jawab. Dalam kasus ini pemimpin perlu membuka komunikasi dua arah dan secara aktif mendengarkan dan mengapresiasi usaha-usaha yang dilakukan para karyawan, sehingga bawahan merasa dirinya penting dan senang menyelesaikan tugas.

d. Mendelegasikan (*Delegating*)

Untuk tingkat karyawan dengan kemampuan dan kemauan yang tinggi, maka gaya kepemimpinan yang sesuai adalah gaya “delegasi” dengan gaya delegasi ini pemimpin sedikit memberi pengarahan maupun dukungan, karena dianggap sudah mampu dan mau melaksanakan tugas/ tanggung jawabnya. Mereka diperkenankan untuk melaksanakan sendiri dan memutuskannya tentang bagaimana, kapan dan dimana pekerjaan mereka harus dilaksanakan. Pada gaya delegasi ini tidak terlalu diperlukan komunikasi dua arah, cukup memberikan untuk terus berkembang saja dengan diawasi.

2.2.4.3 Indikator-Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan diketahui dari beberapa indikator. Menurut Midangsi (2021:28) Gaya Kepemimpinan dapat diketahui dan dinilai dari beberapa indikator berikut ini :

1. kemampuan mengambil keputusan
2. kemampuan memotivasi
3. kemampuan komunikasi
4. kemampuan mengendalikan bawahan
5. kemampuan bertanggung jawab
6. kemampuan mengendalikan emosional

Keterangan :

- a. Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan merupakan suatu indikator pendekatan yang sistematis terhadap hakikat yang dihadapi dan. mengambil tindakan menurut perhitungan yang menjadi tindakan yang paling tepat.

- b. Kemampuan memotivasi

Motivasi menjadi pendorong bagi seseorang untuk semangat bekerja. Sebagai pemimpin, mampu memotivasi merupakan kemampuan yang harus dimiliki yang mampu mendorong dan mengakibatkan seorang anggota mau dan sukarela untuk menggerakkan kemampuannya, tenaga dan waktunya untuk berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

c. Kemampuan Komunikasi

Dalam menyampaikan pesan, gagasan dan pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain dapat memahami apa yang dimaksud dengan baik secara langsung maupun tidak langsung menjadi hal yang harus dimiliki seorang pemimpin.

d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan.

Seorang pemimpin haruslah mampu membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kemampuan pribadinya atau kekuasaan jabatannya secara efektif pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Hal ini termasuk dengan memberitahu orang: lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi sesuai dengan situasi dan kondisinya. Hal ini bertujuan agar segala tugas dapat diselesaikan dengan baik.

e. Kemampuan Bertanggung Jawab.

Seorang pemimpin haruslah memiliki sikap tanggung jawab yang baik kepada bawahannya. Tanggung jawab tersebut diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, yang memikul.

f. Kemampuan Mengendalikan Emosional.

Kemampuan mengendalikan emosional menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Pasalnya, semakin baik kemampuan kita dalam mengendalikan emosi maka semakin mudah bagi kita untuk meraih kebahagiaan. Sama halnya dengan pemimpin, menjadi pemimpin haruslah mampu mengendalikan emosional dan memisahkan antara urusan pribadi dengan urusan kantor. Jika pemimpin saja tidak mampu mengendalikan emosionalnya maka

motivasi karyawan untuk bekerjapun akan menurun dan performa kerja menjadi tidak memuaskan.

2.2.5 Kinerja Karyawan

2.2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan sarana pendorong bagi peningkatan produktivitas kerja dan tercapainya tujuan organisasi. Untuk itu kesadaran karyawan agar meningkatkan kinerjanya harus dibina dan perlu mendapatkan perhatian. Kinerja perusahaan merupakan salah satu parameter untuk mengukur kualitas kinerja semua personal dari pimpinan hingga bawahan yang menepati posisi yang paling bawah.

Menurut Nurfitriani (2022:2) Kinerja Karyawan merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam kerjanya, dengan kata lain kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya.

Menurut Bolung, dkk (2021) Kinerja Karyawan merupakan hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

2.2.5.2 Manfaat Kinerja Karyawan

Manfaat kinerja karyawan menurut Firdaus dan Norawati (2022:30) sebagai berikut:

a. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi

b. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dalam organisasi ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui Pendidikan maupun pelatihan.

c. Pemeliharaan system

Berbagai system yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem lainnya. salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. oleh karena itu, system dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik.

d. Dokumentasi Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa yang akan datang.

2.2.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Menurut Nurfitriani (2022:8) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor :

a. Motivasi

b. Kepuasan kerja

- c. Tingkat stress
- d. Kondisi Pekerjaan
- e. Komitmen Kerja

Keterangan:

- a. Motivasi

merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan tersebut berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

- b. Kepuasan kerja

mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya

- c. Tingkat stress

merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

- d. Kondisi pekerjaan

yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaluran dalam ruang kerja.

- e. Komitmen kerja

merupakan tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap organisasi.

2.2.5.4 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Indikator-indikator kinerja karyawan menurut Nurfitriani 2022:12 indikator-indikator dari kinerja karyawan meliputi:

- a. Kuantitas hasil kerja
- b. Kualitas hasil kerja
- c. Efisien dalam melaksanakan tugas
- d. Disiplin kerja
- e. Inisiatif
- f. Ketelitian
- g. Kepemimpinan
- h. Kejujuran
- i. Kreativitas

Keterangan:

- a. Kuantitas hasil kerja

yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

- b. Kualitas hasil kerja

yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

- c. Efisien dalam melaksanakan tugas

yaitu berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

d. disiplin kerja

yaitu taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

e. Inisiatif

yaitu kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

f. Ketelitian

yaitu tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum

g. Kepemimpinan

yaitu proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

h. Kejujuran

yaitu salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

i. Kreativitas

yaitu proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan,

2.2.6 Hubungan simultan antara variabel bebas dan terikat

Keberhasilan suatu usaha bergantung pada kinerja dari karyawan yang dimiliki, perusahaan yang mempunyai metode yang baik dalam mengelola sumber daya manusianya akan lebih mudah mencapai tujuan perusahaan, untuk itu perusahaan harus memberi motivasi ke karyawan baik berupa kompensasi yang

sesuai sebagai bentuk menghargai kontribusi mereka dalam perusahaan ataupun memberikan pengembangan karir yang menjanjikan untuk membuat karyawan terus berkembang, selain itu gaya pemimpin dalam memimpin karyawan juga menjadi salah satu faktor yang dapat membuat kinerja karyawan optimal. Sehingga jika variabel kompensasi, pengembangan karir dan gaya kepemimpinan dapat ditingkatkan secara bersama-sama maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatchiah Nurul Huda (2018) dimana kompensasi, pengembangan karir dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.7 Hubungan antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan

Menurut Yustini (2020:50) Kompensasi merupakan salah satu factor baik secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Pemberian kompensasi pegawai perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak manajemen instansi agar motivasi para pegawai dapat dipertahankan dan kinerja pegawai diharapkan akan terus meningkat. Kompensasi merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi organisasi guna meningkatkan kinerja, motivasi serta meningkatkan produktivitas kerja.(Sutoro, dkk (2020)

Kompensasi menjadi salah satu motivasi bagi karyawan itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya. besar kecilnya kompensasi yang diterima, baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan yang bersangkutan. Kompensasi yang nilainya besar, diharpkan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan demikian pula sebaliknya.

2.2.8 Hubungan antara variabel pengembangan karir dan kinerja karyawan

Menurut Siregar, dkk (2020:81) Pengembangan Karir merupakan proses rangkaian suatu kegiatan untuk meningkatkan seluruh kemampuan kerja individu karyawan untuk merencanakan karirnya pada suatu masa sekarang dan masa depan. Pengembangan karir merupakan usaha. formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan, yang diharapkan berdampak pada pengembangan dan perluasan wawasan yang membuka kesempatan mendapatkan posisi/jabatan yang memuaskan dalam kehidupan sebagai pekerja (Pramudya, dkk (2022).

Karyawan yang kinerjanya baik akan memperoleh kesempatan karir yang baik, namun sebaliknya karyawan yang tidak memiliki kinerja yang baik kesempatan karurnya akan menghadapi kendala. Kondisi ini akan memotivasi dan membuka kesempatan pengembangan karir masing-masing secara objektif.

2.2.9 Hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan

Menurut Midangsi (2021:26) Gaya kepemimpinan adalah cara atau seni yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mengatur dan mengarahkan bawahannya dalam pencapaian visi atau tujuan bersama yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi. Gaya Kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran oraganisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan startegi yang dikuasi dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. (Badrianto, dkk (2022)

Gaya kepemimpinan yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan dikarenakan fungsi adanya pemimpin adalah untuk menjalankan wewenang

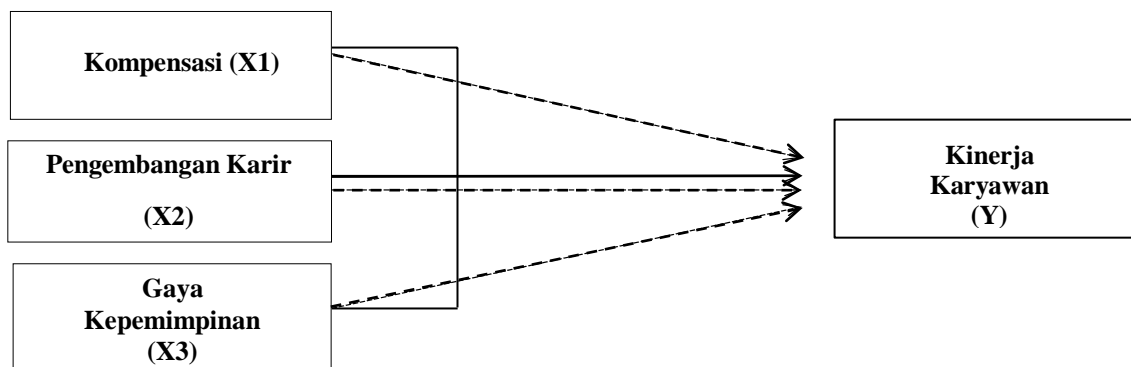
kepemimpinannya yaitu menyediakan system komunikasi, memelihara ketersediaan bekerja sama juga menjamin kelancaran serta kebutuhan perusahaan.

2.2.10 Hubungan dominan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kompensasi merupakan faktor dominan sehingga sangat diperhitungkan oleh pekerja hal ini dikarenakan biaya kehidupan yang bisa dikatakan serba mahal, kompensasi yang rendah tentu tidak akan mampu mencukupi kebutuhan hidup karyawan sehingga ada kemungkinan mencari pekerjaan tambahan yang berdampak pada hilangnya focus kerja sehingga berakhir pada menurunnya kinerja karyawan. Untuk itu sangat penting untuk memberikan kompensasi yang sesuai kepada setiap karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutoro, dkk (2020) dimana kompensasi memberikan pengaruh yang dominan dibandingkan variabel lain yang ada dalam penelitian.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini merupakan gambaran dari pola hubungan antara variabel-variabel penelitian yang hendak diuji secara empirik. Dengan gambaran kerangka konseptual yang ada, akan dapat diketahui kajian teori dasar yang dibutuhkan, metode pemecahan masalah, serta prediksi atas hasil pengujian yang dilakukan. Untuk lebih jelasnya kerangka tersebut disajikan pada gambar 2.1 berikut :



Gambar 2. 1

Kerangka Konseptual

Keterangan:

—————> : Hubungan Simultan

- - - - -> : Hubungan Parsial

Variabel Bebas (Variabel

Independent) :

X1: Variabel independent (bebas) yaitu Kompensasi

X2: Variabel independent (bebas) yaitu Pengembangan Karir

X3: Variabel independent (bebas) yaitu Gaya Kepemimpinan

Variabel Terkait (Variabel Dependent) :

Y: Variabel dependent (terikat) yaitu Kinerja Karyawan

Variabel dependent (terikat), yaitu variabel yang dipengaruhi variabel lain, yang dalam penelitian ini adalah variabel peningkatan kinerja karyawan (Y).

Variabel independent (bebas) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain, yang dilambangkan dengan (X1) adalah kompensasi, (X2) adalah pengembangan karir, (X3) adalah gaya kepemimpinan

Kerangka tersebut bahwa variabel kompensasi (X1), Pengembangan Karir

(X2), dan gaya kepemimpinan (X3) mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y), artinya apabila variabel-variabel bebas tersebut dapat dilakukan dengan baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.4 Hipotesis Pelatihan

Hipotesis adalah awal atau jawaban sementara yang belum tentu diterima dan masih perlu diuji kembali kebenarannya, Hipotesis didalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

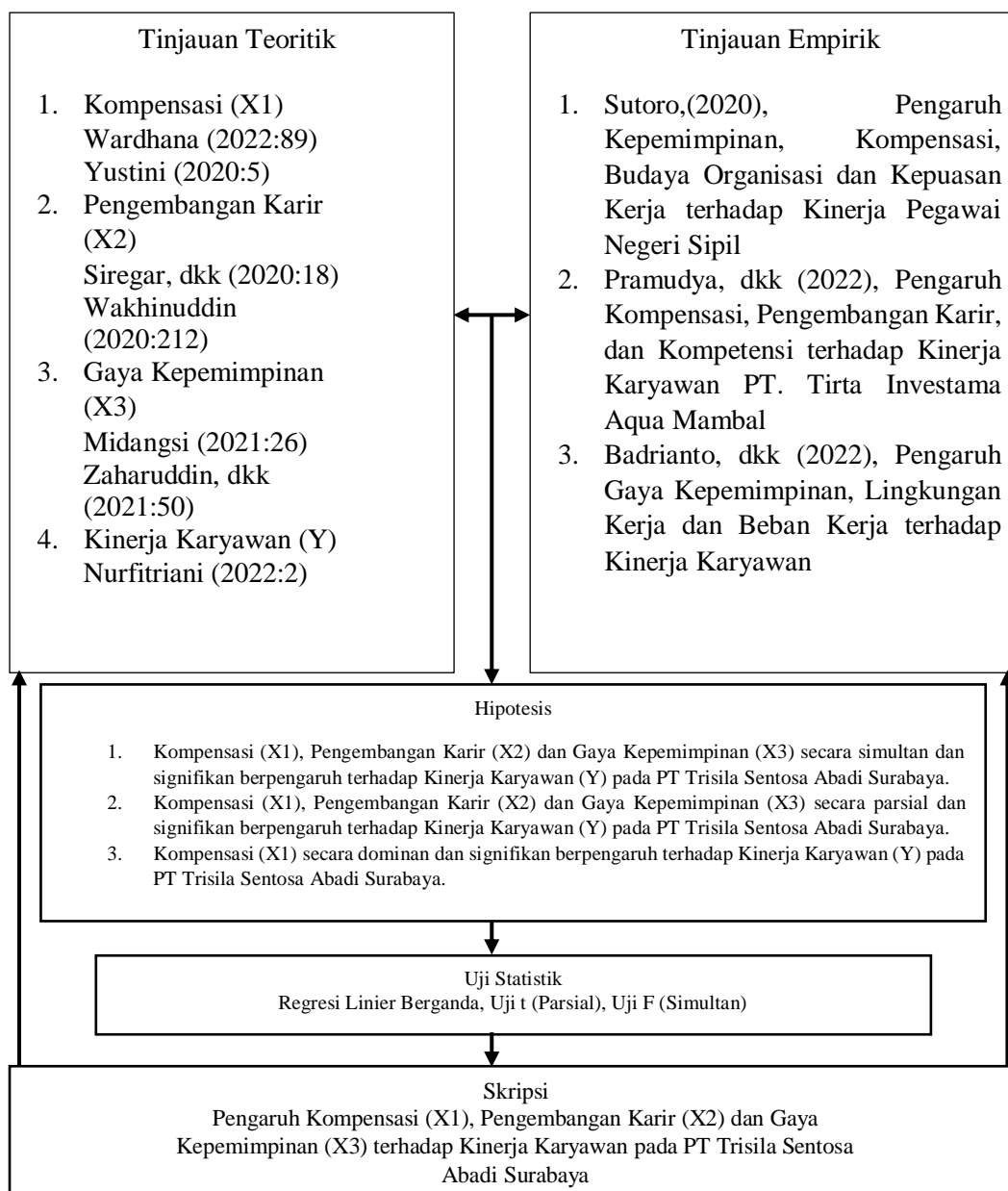
- a. Bahwa variabel Kompensasi, Pengembangan Karir dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trisila Sentosa Abadi Surabaya
- b. Bahwa variabel Kompensasi, Pengembangan Karir dan Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trisila Sentosa Abadi Surabaya
- c. Bahwa variabel Kompensasi berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trisila Sentosa Abadi Surabaya

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Kerangka Proses Berfikir

Berikut merupakan kerangka proses berfikir dalam penelitian ini :



Sumber: Peneliti 2023

Gambar 3. 1
Kerangka Proses Berpikir

Keterangan

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah dan studi serta tinjauan pustaka, maka disusunlah kerangka proses berpikir yang diperoleh dari hasil tinjauan teoritis dan tinjauan empiris. Tinjauan teoritis diperoleh dengan cara mempelajari teori- teori yang relevan dengan permasalahan yang diajukan dalam studi, secara lengkap telah dibahas dalam bab tinjauan pustaka serta dengan cara mempelajari hasil-hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan permasalahan studi yang dilakukan atas teori- teori dan studi empirik diperoleh variabel-variabel dengan segala hubungan dan pengaruhnya. Sehingga didalam melakukan penelitian, peneliti tidak hanya berpikir secara deduktif atau induktif saja, melainkan diperlukan suatu interaksi atau keterkaitan anatar keduanya (\longleftrightarrow) dan proses berpikir secara deduktif (tinjauan teori) dan proses berpikir secara induktif (tinjauan empirik) tersebut dapat ditemukan variabel-variabel yang digunakan atas dasar disusunnya penulisan skripsi.

Kerangka proses berpikir menunjukkan bahwa dari keterkaitan antara tinjauan teori dan tinjauan empiris dapat menghasilkan hipotesis yang akan teruji kebenarannya. lalu kemudian dijadikan bahan banding untuk menemukan fenomena baru dalam mengembangkan ilmu pengetahuan karya ilmiah yang disusun dalam skripsi. Tanda panah (\longrightarrow) yang menghubungkan antara skripsi dengan tinjauan teori dan tinjauan empiris sehingga dapat diartikan bahwa skripsi ini dapat memberikan kontribusi berupa dukungan dengan memperkuat teori-teori dan penelitian relevan yang telah ada sebelumnya.

3.2 Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran Variabel

3.2.1 Definisi Operasional Variabel

Untuk memperoleh pengukuran terhadap variabel-variabel penelitian ini dijelaskan bahwa menurut Sugeng (2022:194) Operasional Variabel adalah pengertian atau batasan yang konstruktif dari variabel yang diberikan oleh peneliti terhadap variabel yang diteliti agar variabel yang semula hanya berupa konsep yang abstrak dan luas menjadi konsep yang operasional dan spesifik sehingga tidak multi tafsir dan pada gilirannya variabel tersebut bisa diukur. Dalam penelitian variabel yang diteliti dapat didefinisikan menjadi dua kelompok yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel Bebas

a. Kompensasi (X1)

Menurut Wardhana (2022:89) Kompensasi merupakan semua pendapatan berbentuk uang, barang, baik langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Adapun indikator-indikator yang digunakan untuk menilai kompensasi yang dikemukakan oleh Wardhana (2022:97) terdiri dari :

1. Gaji atau upah
2. Tunjangan
3. Insentif
4. Fasilitas

b. Pengembangan Karir (X2)

Menurut Siregar, dkk (2020:81) Pengembangan Karir merupakan proses rangkaian suatu kegiatan untuk meningkatkan seluruh kemampuan kerja individu karyawan untuk merencanakan karirnya pada suatu masa sekarang dan masa depan. selain itu dapat dilihat bahwa pengembangan karir yang diberikan terhadap karyawan akan menjadikan suatu organisasi ataupun perusahaan maju dengan pesat. Adapun Indikator-indikator yang digunakan untuk menilai pengembangan karir menurut Siregar, dkk(2020:80)

1. Latar belakang Pendidikan
2. Pelatihan
3. Pengalaman Kerja

c. Gaya Kepemimpinan (X3)

Menurut Midangsi (2021:26) Gaya kepemimpinan adalah cara atau seni yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mengatur dan mengarahkan bawahannya dalam pencapaian visi atau tujuan bersama yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi. Adapun Indikator-indikator yang digunakan untuk menilai gaya kepemimpinan menurut Midangsi (2021:28)

1. kemampuan mengambil keputusan
2. kemampuan memotivasi
3. kemampuan komunikasi
4. kemampuan mengendalikan bawahan
5. kemampuan bertanggung jawab
6. kemampuan mengendalikan emosional

2. Variabel Terikat

a. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Nurfitriani (2022:2) Kinerja Karyawan merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam kerjanya, dengan kata lain kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Adapun Indikator-indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan (Nurfitriani 2022:12) indikator-indikator dari kinerja karyawan meliputi:

- j. Kuantitas hasil kerja
- k. Kualitas hasil kerja
- l. Efisien dalam melaksanakan tugas
- m. Disiplin kerja
- n. Inisiatif
- o. Ketelitian
- p. Kepemimpinan
- q. Kejujuran
- r. Kreativitas

3.2.2 Pengukuran Variabel

Variabel penelitian segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan Panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sari, dkk 2022:4)

Menurut Sugiyono (2022:20) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap fenomena social. Dengan skala likert, maka variabel yang akan dijabarkan menjadi indikator variabel yang dijadikan sebagai titik tolak untuk Menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan sebagai variabel X1 (Kompensasi), X2 (Pengembangan Karir), X3 (Gaya Kepemimpinan) dan Y (Kinerja Karyawan). Pengukuran skor-skor terdiri dari 5 tingkat dengan interval sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, sangat setuju. Adapun ukuran dari skala tersebut adalah sebagai berikut.

Tabel 3. 1
Skala Likert

No.	Keterangan	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Peneliti (2023)

3.2.2 Desain Instrumen Penelitian

Desain Instrumen penelitian menunjukkan penjabaran secara teknis dan variabel-variabel yang diamati dengan kegiatan ini. Dalam desain instrument penelitian ini terdapat indikator serta item yang akan dipergunakan sebagai sarana pengukuran variabel dan pengumpulan data lapangan. Menurut Kurniawan (2021:1) Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk melihat dan mengukur suatu fenomena alam maupun social yang diamati. Desain kuisisioner

dibuat untuk memudahkan untuk melakukan penelitian dan untuk menjabarkan variabel maupun indikator dalam bentuk item-item nantinya yang akan digunakan sebagai kuisisioner. Adapun masing-masing variabel yang terpilih tersebut indikator empiris untuk lebih jelasnya kuisisionernya sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Desain Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Pernyataan
Kompensasi (X1) (Wardhana,dkk 2022:7)	1. Gaji atau Upah	1. Gaji yang diberikan pada sesuai dengan upah minimum regional (UMR)
	2. Tunjangan	2. Pemberian tunjangan dapat meningkatkan kinerja karyawan
	3. Insentif	3. Besarnya insentif yang telah diberikan kepada karyawan
	4. Fasilitas	4. Karyawan memperoleh fasilitas yang baik dan cukup dari perusahaan
Pengembangan karir (X2) (Siregar,dkk 2020 :80)	1. Latar belakang pendidikan	1. Latar belakang pendidikan yang kompetitif membuat perusahaan mencapai tujuan dan menjadi lebih baik
	2. Pelatihan	2. Pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dan dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan
	3. Pengalaman kerja	3. Pengalaman kerja mempengaruhi kinerja dan kedudukan pada perusahaan
Gaya Kepemimpinan (X3) (Midangsi 2021:28)	1. Kemampuan mengambil keputusan	1. Mengambil tindakan menurut perhitungan
	2. Kemampuan memotivasi	2. Memotivasi, mendorong anggota untuk menggerakkan kemampuannya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan
	3. Kemampuan komunikasi	3. Menyampaikan pesan atau gagasan kepada karyawan

Lanjutan

Tabel 3.2

	4. Kemampuan mengendalikan bawahan	4. Membuat karyawan mengikuti keinginannya dengan menggunakan kemampuan pribadinya atau kekuasaan jabatannya agar tercapainya tujuan perusahaan
	5. Kemampuan bertanggung jawab	5. Memiliki sikap tanggung jawab yang baik kepada bawahannya
	6. Kemampuan Emosional	6. Mampu mengendalikan emosi dan memisahkan urusan pribadi dengan urusan perusahaan
Kinerja Karyawan (Y) (Nurfitriani 2022:12)	1. Kuantitas hasil kerja	1. Satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka
	2. Kualitas hasil kerja	2. Satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka
	3. Efisien dalam melaksanakan tugas	3. Melakukan berbagai sumber daya dengan cara hemat biaya
	4. Disiplin kerja	4. Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku
	5. Inisiatif	5. Karyawan mampu menjalankan tugas masing-masing dengan sendirinya
	6. Ketelitian	6. Teliti dalam melaksanakan tugas dan apakah tugas tersebut sudah mencapai tujuan atau belum
	7. Kepemimpinan	7. Karyawan mampu memberi contoh sebagai pemimpin kepada karyawan lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan
	8. Kejujuran	8. Karyawan selalu bersikap jujur saat menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan
	9. Kreativitas	9. Karyawan mampu menciptakan sesuatu yang baru mewujudkan ide-ide yang cemerlang.

3.3 Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Lubis (2021:93) Populasi adalah keseluruhan objek peneliti yang memiliki ciri dan karakter tertentu yang ditentukan oleh seorang peneliti sebagai sumber data dan kemudian mengambil kesimpulan berdasarkan data yang dikumpulkan. Adapun populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT.Trisila Sentosa Abadi Surabaya yang berjumlah 80 karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut Ahmad dan Jaya (2021:32) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menghitung jumlah sampel yang diperlukan melalui kuisioner, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Margin of error yaitu peran kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir, yaitu sebesar 5%.

Ukuran sampel ditentukan dengan tingkat presentase sebesar 5% atau 0,05 sehingga dengan menggunakan rumus didapatkan jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{80}{1 + 80 \cdot (0,05)^2}$$

$$n = \frac{80}{1,2}$$

$$n = 66,6666667$$

$$n = 66$$

Berdasarkan perhitungan tersebut maka yang dipilih dari 80 populasi yang ada didalam penelitian ini adalah 66 responden. Jumlah ini adalah jumlah responden dari karyawan yang nantinya akan ditentukan oleh PT Trisila Sentosa Abadi Surabaya.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Sampling secara garis besar dibagi menjadi dua kelompok yaitu Probability Sampling dan Non Probability Sampling. Adapun Probability Sampling Menurut Adiputra, dkk (2021:122) adalah Teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Pada penelitian ini menggunakan simple random sampling menurut Adiputra, dkk

(2021:122) simple random sampling adalah suatu metode pemilihan ukuran sampel dari suatu populasi dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama.

3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.4.1 Lokasi

Lokasi perusahaan dapat diartikan sebagai tempat perusahaan dalam melakukan kerja, dengan kata lain menentukan letak perusahaan menjadi pertimbangan yang sangat penting sebelum suatu perusahaan didirikan hal ini bertujuan untuk menentukan keberhasilan dalam menjaga kelangsungan dan perkembangan usaha perusahaan tersebut. PT. Trisila Sentosa Abadi Surabaya berlokasi di jalan Baliwerti 119-121 kav 1-2 Surabaya.

3.4.2 Waktu

Waktu penelitian ini dilaksanakan Januari 2023 sampai terkumpulnya data yang lengkap, didasarkan pada pertimbangan kemudahan untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Mardiana, dkk (2021:30) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara. Metode dan pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara, dan kuesioner.

3.5.1 Jenis Data

Data yang dipakai dalam penelitian ini diperoleh dari sumber yang secara garis besar dikelompokkan menjadi dua yaitu :

a. Data Primer

Menurut Sudarmanto, dkk (2021:149) Data Primer adalah data yang dikumpulkan, diolah, dan disajikan oleh peneliti dari sumber utama, yang dapat berupa kata-kata atau tindakan.

b. Data Sekunder

Menurut Sudarmanto, dkk (2021:149) Data Sekunder adalah data pelengkap yang berfungsi melengkapi data-data yang diperlukan oleh data primer/data utama, yaitu dapat berupa buku-buku, maklaah, arsip, dokumen pribadi serta dokumen resmi.

3.5.2 Sumber Data

Adapun prosedur dari pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Studi Perpustakaan

Penelitian menggunakan buku-buku yang ada hubungannya dengan pokok pembahasan yang diteliti tentang Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Gaya Kepemimpinan.

2. Studi Lapangan

Pengumpulan skripsi dengan mengadakan penelitian secara langsung dilapangan atau objek yang diteliti, seperti berikut:

a. Observasi

Menurut Pudjowati (2022) observasi adalah Teknik atau cara yang digunakan untuk mengumpulkan data primer yang diperlukan untuk penelitian dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian.

b. Kuisisioner

Menurut Soewardikoen (2021:60) Kuisisioner merupakan cara untuk memperoleh data dalam waktu yang relatif singkat, karena sekaligus banyak orang dapat diminta mengisi pilihan jawaban tertulis yang disediakan.

c. Wawancara

Menurut Warsah (2020:47) Wawancara merupakan proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dengan dua orang atau lebih bertatap muka, mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.

3.6 Pengujian Data

Untuk mendapatkan alat atau instrument pengumpulan data (kuisisioner) maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuisisioner, yang akan peneliti uraian hasilnya pada bab berikutnya. Menurut Effedy, dkk (2022:71) yang dimaksud dengan instrument penelitian adalah alat yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatan pengumpulannya sehingga kegiatan tersebut menjadi sistematis dan difasilitasi oleh mereka.

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Yusup (2020:49) Instrumen mempunyai validitas konstruk jika indikator yang dikembangkan dalam instrument pengukuran merupakan bagian dari variabel yang ingin diukur berdasarkan definisi operasional yang dikemukakan dan untuk menguji validitas konstruk menggunakan teori yang relevan melalui pendapat dari para ahli. Menurut Yusup (2020:49) biasanya syarat minimum yang dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0.30$ jika korelasi antara butir dengan total skor

total = 0.30 (minimum) maka dinyatakan valid item instrument tersebut, apabila kurang dari 0.30 berarti tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan mengetahui konsistensi alat ukur, apakah pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan One Shot atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali saja kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Menurut Yusup (2020:50) suatu instrument penelitian dikatakan reliable jika koefisien reliabilitas > 0.6 . Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas kuisioner menggunakan bantuan SPSS.

3.7 Teknik Analisis Data Dan Uji Hipotesis

3.7.1 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah cara menganalisis data yang berbentuk angka yang dibandingkan antara yang satu dengan yang lain. Mengacu pada variabel penelitian yang mempunyai lebih dari satu variabel bebas. Maka analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Analisis Linear Berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Rifkhan 2023:97). Adapun model regresi linear berganda yang dinamakan dalam penelitian ini adalah

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi Variabel X1

X1 = Kompensasi

β_2 = Koefisien Regresi Variabel X2

X2 = Pengembangan Karir

β_3 = Koefisien Regresi Variabel X3

X3 = Gaya Kepemimpinan

e = Standart error (variabel lain tidak dijelaskan)

3.7.2 Uji Hipotesis

3.7.2.1 Uji F (Uji Simultan)

Pengujian ini menggunakan analisis regresi dengan perhitungan sebagai berikut:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Pengujian hipotesis dengan uji F atau pengujian secara simultan adalah pengujian yang dilakukan untuk melihat seberapa besar adanya pengaruh atau tidak antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Menurut

Rifkhan (2023:103) menyatakan bahwa uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat dan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir ilia actual melalui *goodness of fit*. untuk menghitung uji F dengan menggunakan rumus:

Dimana :

R² : koefisien

determinant

k : jumlah variabel bebas

n : jumlah sampel

Menentukan hipotesis uji

F :

H₀ : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ (secara simultan tidak berpengaruh pada variabel bebas(X₁,X₂,X₃) terhadap variabel terikat (Y)

H_a : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ (secara simultan berpengaruh variabel bebas (X₁, X₂, X₃) terhadap variabel bebas (Y)

Dengan taraf nyata yang biasa digunakan 5% (0,05), sedangkan nilai F tabel denganderajat bebas (db), $V_1 = m-1; V_2 = n-m$

m = jumlah variabel

n = jumlah sampel

Kriteria Pengujian:

a. H₀ diterima, H_a ditolak apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, artinya semua variabel

bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

b. H_0 ditolak, H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya semua variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel} (n-k-1)$ dengan tingkat kesalahan 5% maka antara variabel bebas dengan variabel terikat tersebut secara simultan (hipotesis pertama diterima). Sebaliknya bila $F_{hitung} < F_{tabel} (n-k-1)$ dengan tingkat kesalahan 5% maka antara variabel bebas dengan variabel terikat tersebut secara simultan (hipotesis pertama ditolak).

3.7.2.2 Uji t (Uji Parsial)

Menurut Albar dan Muhlis (2021:57) uji t digunakan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial atau untuk mengetahui variabel mana yang lebih mempengaruhi variabel terikat maka digunakan uji t. Untuk menghitung uji t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{SE(b_i)}$$

Dimana:

b_i = koefisien regresi

SE = *standart error koefien*

Menentukan hipotesis uji t :

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, artinya variabel bebas ada pengaruh parsial terhadap variabel terikat.

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik t.

Kriteria Penguji :

- a. H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq + t_{tabel}$, artinya tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. H_0 ditolak apabila $-t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < + t_{tabel}$, artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dalam uji t ini dilakukan pada derajat kebebasan $(n-k-1)$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Untuk tingkat keyakinan yang digunakan adalah 95% atau $\alpha = 5\%$.

Nilai t_{tabel} yang diperoleh dibandingkan dengan nilai t_{hitung} jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Jika $t_{tabel} \leq t_{hitung}$, maka H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

3.7.2.3 Penentuan Variabel Dominan

Untuk menentukan variabel bebas mana yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel terikat, dengan melihat ranking koefisien regresi yang berstandartkan beta atau *standardized of coefficient* beta dari masing-masing variabel bebas yang signifikan. Dimana variabel yang nilai koefisien beta terbesar, merupakan variabel bebas (X) yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terikat (Y).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Profil

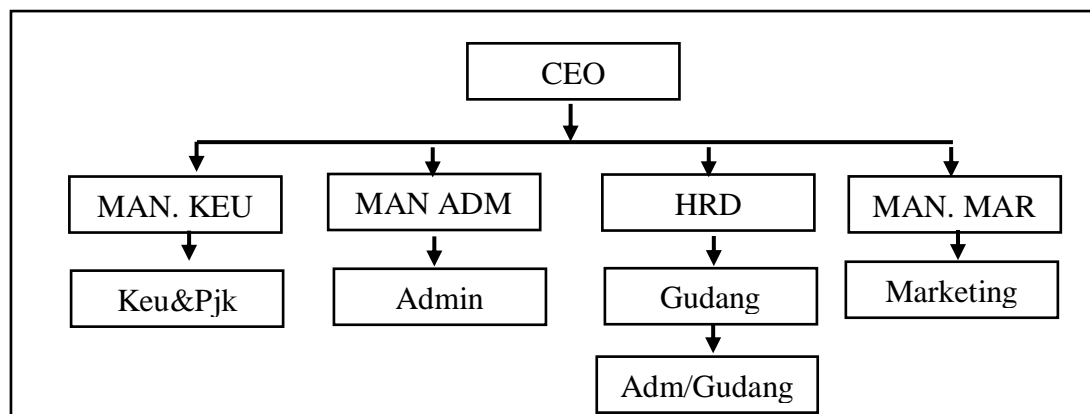
Asal mula PT. Trisila Sentosa Abadi Surabaya berdiri pada tahun 1970 di jalan Baliwerti no 20, Surabaya dan didirikan oleh bapak Binyaman Pengestu dan sekarang PT. Trisila Sentosa Abadi di pimpin oleh anaknya yang bernama Diana Fong dan Indah di jalan yang sama tetapi lebih ketempat yang strategis di jalan Baliwerti no 119-121 KAV 1-2. PT. Trisila Sentosa Abadi adalah perusahaan yang bergerak dibidang distributor bahan bangunan tetapi tidak keseluruhan bahan bangunan yang mereka pegang hanya beberapa saja seperti Granit tile yang bermerk granito dan mempunyai banyak motif serta ukuran, sanitary yang bermerk toto mempunyai banyak sanitary contohnya kran, kloset, wastafel, bathtub dan urinal dan glass blok bermerk mulia dan mempunyai banyak motif serta ukuran. Sebagai distributor PT. Trisila Sentosa Abadi Surabaya sangat memegang erat prinsip yang sangatlah kuat, sebagaimana PT Trisila sentosa abadi tidak boleh menjual barang atau produk ke customer end user dengan harga yang lebih murah dikarenakan itu akan mengurangi omzet toko ritail dan merusak pasar dari toko-toko yang disuplay perusahaan dan kesepakatan ini telah dibuat oleh kedua belah pihak.

Pada tahun 2000 PT. Trisila Sentosa Abadi Surabaya telah membuka cabang di Balikpapan yang terletak di jalan Letjen Suprpto Kalimantan Timur dengan upaya

pembukaan cabang baru ini adalah untuk memenuhi permintaan pasar yang semakin melonjak keras di tahun era globalisasi ini.

Pada tahun 2008 PT. Trisila Sentosa Abadi mendirikan cabang lagi yang terletak di Bali, Perusahaan inipun berdiri di jalan Cargo no 190 Ubung Kapa Kota Denpasar Bali. PT Trisila Sentosa Abadi membuat inovasi yang akan membantu toko-toko untuk mendapatkan service yang memuaskan dari mulai pengiriman yang tepat waktu dengan menamba armada-armada baru yang dapat membuat daya angkut lebih banyak dan jumlah besar, perusahaan juga menambahkan helper-helper disetiap devisi yang ada pada gudang dan perusahaan juga merekrut karyawan dari warga sekitar agar membantu perekonomian dari daerah sekitar.

4.1.2 Struktur Organisasi



Sumber: PT Trisila Sentosa Abadi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi

4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Pada penelitian ini responden yang diambil sebagai sampel adalah karyawan PT. Trisila Sentosa Abadi Surabaya. Responden yang digunakan sebagai obyek penelitian adalah sebesar 66 orang karyawan. Berdasarkan data dari 66 responden yaitu karyawan PT. Trisila Sentosa Abadi Surabaya, melalui daftar pertanyaan didapat kondisi responden yakni individu, baik laki laki maupun perempuan dan usia.

Penggolongan yang dilakukan kepada responden dalam penelitian bertujuan untuk mengetahui secara jelas dan akurat mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Berdasarkan jawaban responden hasil kuesioner yang telah dilakukan maka akan dijabarkan hasil persentase karakteristik responden penelitian sebagai berikut:

4.2.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diketahui bahwa jenis kelamin karyawan PT. Trisila Sentosa Abadi Surabaya, terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	37	56
Perempuan	29	44
Jumlah	66	100

Sumber: Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel diatas, diperoleh informasi bahwa dari 66 responden dalam penelitian ini, sebanyak 37 responden atau 56% berjenis kelamin laki-laki dan 29 responden atau 44% berjenis kelamin perempuan.

Dari tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian berjenis kelamin laki-laki, sebanyak 56%.

4.2.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data tentang usia karyawan PT. Trisila Sentosa Abadi Surabaya, terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 2

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
18-24 tahun	33	50
25-35 tahun	27	41
>35 tahun	6	9
Jumlah	66	100

Sumber: Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel diatas, diperoleh informasi bahwa dari 66 responden dalam penelitian ini, sebanyak 33 responden atau 50% berusia 18 sampai 24 tahun, 27 responden atau 41% berusia 25 sampai dengan 35 tahun, sedangkan responden yang berusia lebih dari 35 tahun sebanyak 6 responden atau 6%.

Dari tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian berusia 18 – 24 tahun, sebanyak 50%.

4.2.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data tentang pendidikan terakhir karyawan PT. Trisila Sentosa Abadi Surabaya, terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 3
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SMA/SMK	38	58
DIII/DIV/S1	26	39
S2	2	3
Jumlah	66	100

Sumber: Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel diatas, diperoleh informasi bahwa dari 66 responden dalam penelitian ini, sebanyak 38 responden atau 58% berpendidikan terakhir SMA/SMK, 26 responden atau 39% berusia berpendidikan DIII/DIV/S1, sedangkan responden yang berpendidikan S2 sebanyak 2 responden atau 2%.

Dari tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian berpendidikan terakhir SMA/SMK, sebanyak 58%.

4.2.2 Deskripsi Hasil Penelitian

Hasil penelitian menggambarkan tanggapan responden dalam menjawab instrument penelitian terkait kompensasi (X_1), pengembangan karir (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan karakteristik dan jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel. Untuk jawaban

responden diperoleh dari besarnya interval kelas mean setelah diketahui kemudian dibuat tentang skala sehingga diketahui dimana letak rata-rata penilaian responden terhadap pernyataan setiap variabel. Adapun untuk menentukan kelas interval dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Panjang kelas} &= \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan interval sebesar 0,8 maka dapat disimpulkan kriteria rata-rata jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 4. 4
Skala Mean

1,00 ≤ 1,80	Sangat Tidak Setuju
1,80 ≤ 2,60	Tidak Setuju
2,60 ≤ 3,40	Kurang Setuju
3,40 ≤ 4,20	Setuju
4,20 ≤ 5,00	Sangat Sangat Setuju

Sumber: Sugiyono (2018:93)

Skala mean di atas untuk memberikan penilaian dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada pada dalam kuesioner. Sebagaimana dijelaskan dalam definisi operasional variabel dalam penelitian ini antara lain kompensasi (X₁), pengembangan karir (X₂), gaya kepemimpinan (X₃) dan kinerja karyawan(Y).

4.2.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Kompensasi (X_1)

Sebagaimana dijelaskan dalam definisi kompensasi (X_1) yang merupakan salah satu variabel bebas dengan beberapa indikator yang ditunjukkan pada tabel 4.5 sebagai berikut ini:

Tabel 4. 5
Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X_1)

Item Pernyataan	Skor					Frekuensi (F) x Skor (X)	Mean
	STS	TS	KS	S	SS		
	1	2	3	4	5		
1. Gaji yang diberikan pada sesuai dengan upah minimum regional (UMR)	1	0	3	44	18	276	4,18
Presentase (%)	1,5	0	4,5	66,7	27,3		
2. Pemberian tunjangan dapat meningkatkan kinerja karyawan	1	1	2	29	33	290	4,39
Presentase (%)	1,5	1,5	3	43,9	50		
3. Besarnya insentif yang telah diberikan kepada karyawan	1	0	0	47	18	279	4,23
Presentase (%)	1,5	0	0	71,2	27,3		
4 Karyawan memperoleh fasilitas yang baik dan cukup dari perusahaan	3	0	3	38	22	274	4,15
Presentase (%)	0	0	7	64	29		
Mean							4,24

Sumber: Peneliti (2023)

Hasil responden tersebut untuk pernyataan 1. “Gaji yang diberikan pada sesuai dengan upah minimum regional (UMR)” sebagian besar menyatakan setuju dengan presentase 66,7%. Untuk pernyataan 2. “Pemberian tunjangan dapat meningkatkan kinerja karyawan” sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan presentase 50%. Untuk pernyataan 3. “Besarnya insentif yang telah diberikan kepada karyawan” sebagian besar menyatakan setuju dengan presentase 71,2%.

Untuk pernyataan 4. “Karyawan memperoleh fasilitas yang baik dan cukup dari perusahaan” sebagian besar menyatakan setuju dengan presentase 64%.

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kompensasi (X_1) sebesar 4,24. Nilai ini dengan kategori “sangat setuju”. Artinya sebagian besar responden menyatakan sangat setuju tentang kompensasi karyawan PT. Trisila Sentosa Abadi Surabaya.

4.2.2.2 Analisis Deskripsi Variabel Pengembangan Karir(X_2)

Sebagaimana dijelaskan dalam definisi pengembangan karir (X_2) yang merupakan salah satu variabel bebas dengan beberapa indikator yang ditunjukkan pada tabel 4.6 sebagai berikut ini:

Tabel 4. 6
Jawaban Responden Terhadap Pengembangan karir (X_2)

Item Pernyataan	Skor					Frekuensi (F) x Skor (X)	Mean
	STS	TS	KS	S	SS		
	1	2	3	4	5		
1. Latar belakang pendidikan yang kompetitif membuat perusahaan mencapai tujuan dan menjadi lebih baik.	1	2	9	35	19	267	4,04
Presentase (%)	1,5	3	13,6	53	28		
2. Pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dan dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan.	1	0	1	37	27	287	4,35
Presentase (%)	1,5	0	1,5	56,1	40,9		
3. Pengalaman kerja mempengaruhi kinerja dan kedudukan pada perusahaan	1	0	4	47	14	271	4,11
Presentase (%)	1,5	0	6,1	71,2	21,2		
Mean							4,2

Sumber: Peneliti (2023)

Hasil responden tersebut untuk pernyataan 1. “Latar belakang pendidikan yang kompetitif membuat perusahaan mencapai tujuan dan menjadi lebih baik” sebagian besar menyatakan setuju dengan presentase 53%. Untuk pernyataan 2.

“Pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dan dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan.” sebagian besar menyatakan setuju dengan presentase 56,1%. Untuk pernyataan 3. “Pengalaman kerja mempengaruhi kinerja dan kedudukan pada perusahaan.” sebagian besar menyatakan setuju dengan presentase 71,2%.

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel pengembangan karir (X_2) sebesar 4,2. Nilai ini dengan kategori “setuju”. Artinya sebagian besar menyatakan setuju tentang pengembangan karir karyawan PT. Trisila Sentosa Abadi Surabaya.

4.2.2.3 Analisis Deskripsi Variabel Gaya kepemimpinan (X_3)

Sebagaimana dijelaskan dalam definisi gaya kepemimpinan (X_3) yang merupakan salah satu variabel bebas dengan beberapa indikator yang ditunjukkan pada tabel 4.7 sebagai berikut ini:

Tabel 4. 7
Jawaban Responden Terhadap Variabel Gaya kepemimpinan (X_3)

Item Pernyataan	Skor					Frekuensi (F) x Skor (X)	Mean
	STS	TS	KS	S	SS		
	1	2	3	4	5		
1. Mengambil tindakan menurut perhitungan	2	1	2	31	30	284	4,3
Presentase (%)	3	1,5	3	47	45,5		
2. Memotivasi, mendorong anggota untuk menggerakkan kemampuannya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan	1	0	2	48	15	274	4,15
Presentase (%)	1,5	0	3	72,7	22,7		
3. Menyampaikan pesan atau gagasan kepada karyawan	1	1	2	30	32	289	4,38
Presentase (%)	1,5	1,5	3	45,5	48,5		

Lanjutan

Tabel 4.7

4. Membuat karyawan mengikuti keinginannya dengan menggunakan kemampuan pribadinya atau kekuasaan jabatannya agar tercapainya tujuan perusahaan	1	0	2	44	19	278	4,21
Presentase (%)	1,5	0	3	66,7	28,8		
5. Memiliki sikap tanggung jawab yang baik kepada bawahannya	3	0	4	32	27	278	4,21
Presentase (%)	4,5	0	6,1	48,5	40,9		
6. Mampu mengendalikan emosi dan memisahkan urusan pribadi dengan urusan perusahaan	1	2	2	40	21	276	4,18
Presentase (%)	1,5	3	3	60,6	31,8		
Mean							4,24

Sumber: Peneliti (2023)

Hasil responden tersebut untuk pernyataan 1. “Mengambil tindakan menurut perhitungan.” sebagian besar menyatakan setuju dengan presentase 47%. Untuk pernyataan 2. “Memotivasi, mendorong anggota untuk menggerakkan kemampuannya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan” sebagian besar menyatakan setuju dengan presentase 72,7%. Untuk pernyataan 3. “Menyampaikan pesan atau gagasan kepada karyawan.” sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan presentase 48,5%. Untuk pernyataan 4. “Membuat karyawan mengikuti keinginannya dengan menggunakan kemampuan pribadinya atau kekuasaan jabatannya agar tercapainya tujuan perusahaan” sebagian menyatakan setuju dengan persentase 66,7%. Untuk pernyataan 5. “Memiliki sikap tanggung jawab yang baik kepada bawahannya” sebagian menyatakan setuju dengan persentase 48,5%. Untuk pernyataan 6. “Mampu mengendalikan emosi dan memisahkan urusan pribadi dengan urusan perusahaan” sebagian menyatakan setuju dengan persentase 48,5%

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan (X_3) sebesar 4,24. Nilai ini dengan kategori “sangat sangat setuju”. Artinya sebagian besar menyatakan sangat setuju tentang gaya kepemimpinan karyawan PT. Trisila Sentosa Abadi Surabaya.

4.2.2.4 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Sebagaimana dijelaskan dalam definisi kinerja (Y) yang merupakan variabel terikat dengan beberapa indikator yang ditunjukkan pada tabel 4.8 sebagai berikut ini:

Tabel 4. 8
Jawaban Responden Terhadap Variabel kinerja (Y)

Item Pernyataan	Skor					Frekuensi (F) x Skor (X)	Mean
	STS	TS	KS	S	SS		
	1	2	3	4	5		
1. Satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka.	2	0	6	36	22	274	4,15
Presentase (%)	3	0	9,1	54,5	33,3		
2. Satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka	1	1	1	42	21	279	4,23
Presentase (%)	1,5	1,5	1,5	63,6	31,8		
3. Melakukan berbagai sumber daya dengan cara hemat biaya	1	0	5	29	31	287	4,35
Presentase (%)	1,5	0	7,6	43,9	47		
4. Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.	1	1	1	44	19	277	4,20
Presentase (%)	1,5	1,5	1,5	66,7	28,8		
5. Karyawan mampu menjalankan tugas masing-masing dengan sendirinya	1	0	4	41	20	277	4,20

Lanjutan

Tabel 4.8

Presentase (%)	1,5	0	6,1	62,1	30,0		
6. Teliti dalam melaksanakan tugas dan apakah tugas tersebut sudah mencapai tujuan atau belum	1	0	1	42	22	282	4,27
Presentase (%)	1,5	0	1,5	63,6	33,3		
7. Karyawan mampu memberi contoh sebagai pemimpin kepada karyawan lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan	1	0	2	38	25	284	4,3
Presentase (%)	1,5	0	3	57,6	37,9		
8. Karyawan selalu bersikap jujur saat menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan	1	2	1	38	24	280	4,2
Presentase (%)	1,5	3	1,5	57,6	36,4		
9. Karyawan mampu menciptakan sesuatu yang baru mewujudkan ide-ide yang cemerlang	1	0	1	37	27	287	4,35
Presentase (%)	1,5	0	1,5	56,1	40,9		
Mean							4,25

Sumber: Peneliti (2023)

Hasil responden tersebut untuk pernyataan 1. “Satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka.” sebagian besar menyatakan setuju dengan presentase 54,5%. Untuk pernyataan 2. “Satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka.” sebagian besar menyatakan setuju dengan presentase 63,6%. Untuk pernyataan 3. “Melakukan berbagai sumber daya dengan cara hemat biaya” sebagian besar menyatakan sangat setuju dengan presentase 47%. Untuk pernyataan 4. “Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku” sebagian besar menyatakan setuju dengan presentase 66,7%. Untuk pernyataan 5.

“Karyawan mampu menjalankan tugas masing-masing dengan sendirinya” sebagian besar menyatakan setuju dengan presentase 62,1%. Untuk pernyataan 6. “Teliti dalam melaksanakan tugas dan apakah tugas tersebut sudah mencapai tujuan atau belum” sebagian besar menyatakan setuju dengan presentase 63,6%. Untuk pernyataan 7. “Karyawan mampu memberi contoh sebagai pemimpin kepada karyawan lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan” sebagian besar menyatakan setuju dengan presentase 57,6%. Untuk pernyataan 8. “Karyawan selalu bersikap jujur saat menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan” sebagian besar menyatakan setuju dengan presentase 57,6%. Untuk pernyataan 9. “Karyawan mampu dalam melaksanakan Pekerjaan dengan standar yang diberikan” sebagian besar menyatakan setuju dengan presentase 56,1%.” sebagian besar menyatakan setuju dengan presentase 54%.

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 4,25. Nilai ini dengan kategori “sangat setuju”. Artinya sebagian besar menyatakan sangat setuju tentang kinerja karyawan PT. Trisila Sentosa Abadi Surabaya.

4.3 Analisis Hasil Penelitian

4.3.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur. Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan adalah kuesioner.

Untuk mencari validitas, harus mengkorelasikan skor dari setiap pertanyaan dengan skor total seluruh pertanyaan. Menurut Yusup (2020:49) biasanya syarat minimum yang dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0.30$ jika korelasi antara butir dengan total skor total = 0.30 (minimum) maka dinyatakan valid item instrument tersebut, apabila kurang dari 0.30 berarti tidak valid.

Adapun hasil analisis uji validitas selengkapnya dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4. 9
Hasil Pengujian Validitas

Variabel/ Indikator	Hasil Korelasi (r_{hitung})	Standar Nilai Korelasi	Keterangan
Kompensasi (X_1)			
X1.1	0,857	0,3	Valid
X1.2	0,834	0,3	Valid
X1.3	0,773	0,3	Valid
X1.4	0,839	0,3	Valid
Penegembangan karir (X_2)			
X2.1	0,857	0,3	Valid
X2.2	0,802	0,3	Valid
X2.3	0,773	0,3	Valid
Gaya kepemimpinan (X_3)			
X3.1	0,823	0,3	Valid
X3.2	0,675	0,3	Valid
X3.3	0,861	0,3	Valid
X3.4	0,738	0,3	Valid
X3.5	0,729	0,3	Valid
X3.6	0,827	0,3	Valid
Kinerja(Y)			
Y.1	0,822	0,3	Valid
Y.2	0,811	0,3	Valid
Y.3	0,756	0,3	Valid
Y.4	0,774	0,3	Valid
Y.5	0,801	0,3	Valid
Y.6	0,762	0,3	Valid
Y.7	0,812	0,3	Valid
Y.8	0,729	0,3	Valid
Y.9	0,757	0,3	Valid

Sumber: Peneliti (2023)

Dari tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa dari indikator-indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya memiliki nilai korelasi di atas adalah 0,3. Hal ini berarti bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid atau mempunyai validitas yang tinggi.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019:183), “Uji reliabilitas adalah suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Uji reabilitas dinyatakan dengan koefisien *Alpha Cronbach* berdasarkan kriteria batas terendah reliabilitas adalah 0,6. Bila kriteria pengujian terpenuhi maka kusioner dinyatakan *reliable*. Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
(X ₁)	0,837	Reliabel
(X ₂)	0,736	Reliabel
(X ₃)	0,864	Reliabel
(Y)	0,919	Reliabel

Sumber: Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4.10 terlihat bahwa variabel bebas yang terdiri dari kompensasi (X_1), pengembangan karir (X_2), dan gaya kepemimpinan (X_3) dan kinerja (Y) masing-masing memiliki nilai *Alpha Cronbach* yang lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel tersebut adalah reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

4.4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linier berganda merupakan persamaan regresi dengan menggunakan dua atau lebih variabel independen (Sugiyono, 2019:303). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e.$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = konstanta

b_{123} = koefisien regresi variabel X

X_1 = Kompensasi

X_2 = Pengembangan Karir

X_3 = Gaya kepemimpinan

e = *Standard error of estimate*

Berdasarkan analisis dengan program SPSS diperoleh hasil analisis regresi linier berganda seperti terangkum pada tabel berikut:

Tabel 4. 11
Regresi Liner Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.547	1.516		1.680	.098
Kompensasi	.891	.166	.428	5.359	.000
Pengembangan Karir	.496	.216	.173	2.298	.025
Gaya Kepemimpinan	.567	.121	.403	4.699	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Lampiran

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 2,547 + 0,891X_1 + 0,496X_2 + 0,567X_3$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) sebesar 2,547 memberi arti apabila variabel bebas kompensasi (X_1), pengembangan karir (X_2), gaya kepemimpinan (X_3) bernilai konstan, maka besarnya variabel terikat kinerja (Y) sebesar 2,547.
- b. Koefisien regresi (b_1) untuk kompensasi (X_1) memiliki nilai sebesar 0,891. Hasil positif ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kompensasi (X_1) terhadap kinerja (Y) yaitu jika dalam presentase variabel kompensasi (X_1) naik sebesar satu satuan maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,891 satuan.

- c. Koefisien regresi (b_2) untuk pengembangan karir (X_2) memiliki nilai sebesar 0,496 Hasil positif ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja (Y) yaitu jika dalam presentase penempatan (X_2) naik sebesar satu satuan maka kinerja (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,496 satuan.
- d. Koefisien regresi (b_3) untuk gaya kepemimpinan (X_3) memiliki nilai sebesar 0,567. Hasil positif ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara gaya kepemimpinan (X_3) terhadap kinerja (Y) yaitu jika dalam presentase variabel gaya kepemimpinan (X_3) naik sebesar satu satuan maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,567 satuan.

4.5 Analisa Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dilihat dari Adjusted R Square, pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Namun apabila semakin tinggi nilai R^2 maka semakin baik bagi model regresi. Koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut

Tabel 4. 12
Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950 ^a	.903	.898	1.59646

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Lampiran

Untuk menafsirkan tingkat koefisien korelasi (R) antara variabel bebas dan variabel terikat dapat dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 4. 13
Interval Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2010:231)

Hasil analisis regresi berganda di atas didapatkan nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,950. Hal ini menunjukkan bahwa antara variabel bebas dan terikat mempunyai tingkat hubungan dengan kategori sangat kuat. Adapun nilai koefisien determinasi (R^2) didapatkan sebesar 0,903 atau sebesar 90,3%. Artinya bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat sebesar 90,3%, sedangkan sisanya sebesar 9,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

4.6 Uji Hipotesis

Setelah melakukan analisis regresi linear berganda dan memperoleh koefisien untuk masing-masing variabel penelitian, maka besarnya koefisien regresi tersebut diuji secara statistik yaitu melalui uji F dan uji t. Dalam uji F akan diketahui apakah variabel bebas memiliki pengaruh simultan terhadap variabel terikat dan uji t akan diketahui apakah variabel bebas memiliki pengaruh parsial.

4.6.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independent secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F table Perumusan hipotesis adalah sebagai berikut:

H_0 : Variabel kompensasi (X_1), pengembangan karir (X_2), gaya kepemimpinan (X_3) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Trisila Sentosa Abadi Surabaya.

H_1 : Variabel kompensasi (X_1), pengembangan karir (X_2), gaya kepemimpinan (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Trisila Sentosa Abadi Surabaya.

Adapun kriteria pengujian Uji F yang digunakan adalah :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $sig. < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $sig. > 0,05$ maka H_0 diterima, H_1 ditolak

Nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (df_1) = $k-1 = 4-1=3$ (df_2)= $n-k= 66-4 =62$ diperoleh angka 2,75. Adapun hasil dari analisis uji F dengan bantuan program *IBM SPSS statistics 25* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 14
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1467.512	3	489.171	191.930	.000 ^b
	Residual	158.019	62	2.549		
	Total	1625.530	65			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI

Sumber : Lampiran

Uji simultan ditunjukkan dengan hasil perhitungan F_{hitung} yang menunjukkan nilai 191,930 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,75. Untuk uji simultan menggunakan nilai Signifikansi (Sig.) dari output SPSS diperoleh nilai Sig. sebesar 0,000 yang berarti di bawah 0,05 (alpha 5%). Hal ini berarti Variabel kompensasi, pengembangan karir dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Trisila Sentosa Abadi Surabaya.. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima.

4.6.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Variabel kompensasi (X_1), pengembangan karir (X_2), gaya kepemimpinan (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Perumusan hipotesis adalah sebagai berikut :

H_0 : Variabel kompensasi (X_1), pengembangan karir (X_2), gaya kepemimpinan (X_3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) PT. Trisila Sentosa Abadi Surabaya.

H_1 : Variabel kompensasi (X_1), pengembangan karir (X_2), gaya kepemimpinan (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) PT. Trisila Sentosa Abadi Surabaya

Adapun kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $sig. < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $sig. > 0,05$ maka H_0 diterima, H_1 ditolak

Nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas (df) = $n-k= 66- 3 = 63$ di peroleh angka 1.99834. Adapun hasil dari analisis uji t dengan bantuan program *IBM SPSS statistics 25* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 15
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.547	1.516		1.680	.098
Kompensasi	.891	.166	.428	5.359	.000
Pengembangan Karir	.496	.216	.173	2.298	.025
Gaya Kepemimpinan	.567	.121	.403	4.699	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Lampiran

Untuk variabel harga dapat disimpulkan mengenai uji t (parsial) ditunjukkan dengan hasil perhitungan t_{hitung} yang menunjukkan nilai 5.359. lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.99834 dengan menggunakan nilai Signifikansi (Sig.) diperoleh nilai Sig. sebesar 0,006 yang berarti di bawah 0,05 (*alpha* 5%). Hal ini berarti variabel kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Trisila Sentosa Abadi Surabaya, sehingga hasil pengujiannya menyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Untuk variabel pengembangan karir dapat disimpulkan mengenai uji t (parsial) ditunjukkan dengan hasil perhitungan t_{hitung} yang menunjukkan nilai 2.298. lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.99834 dengan menggunakan nilai Signifikansi (Sig.) diperoleh nilai Sig. sebesar 0,025 yang berarti di bawah 0,05 (*alpha* 5%). Hal ini berarti variabel penempatan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

PT. Trisila Sentosa Abadi Surabaya, sehingga hasil pengujiannya menyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Untuk variabel gaya kepemimpinan dapat disimpulkan mengenai uji t (parsial) ditunjukkan dengan hasil perhitungan t_{hitung} yang menunjukkan nilai 4.699. lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.99834 dengan menggunakan nilai Signifikansi (Sig.) diperoleh nilai Sig. sebesar 0,000 yang berarti di bawah 0,05 (*alpha* 5%). Hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Trisila Sentosa Abadi Surabaya, sehingga hasil pengujiannya menyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Berdasarkan hasil analisa variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, pengembangan karir, dan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trisila Sentosa Abadi Surabaya.

4.6.3 Pembuktian Variabel Dominan

Dari hasil regresi linear berganda diperoleh pembuktian variabel bebas mana yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terikat. Adapun pembuktian dominan dapat dilihat dari besarnya nilai *Standardized Coefficients Beta* (koefisien beta yang distandarkan) pada tabel 4.16

Tabel 4. 16
Hasil Uji Variabel Dominan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.547	1.516		1.680	.098
Kompensasi	.891	.166	.428	5.359	.000

Pengembangan Karir	.496	.216	.173	2.298	.025
Gaya Kepemimpinan	.567	.121	.403	4.699	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Lampiran

Dari tabel di atas menunjukkan variabel kompensasi memiliki koefisien beta sebesar 0,428. Variabel pengembangan karir memiliki koefisien beta sebesar 0,173 dan variabel gaya kepemimpinan memiliki koefisien beta sebesar 0,403. Ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki koefisien beta terbesar diantara variabel bebas lainnya yang berarti bahwa variabel kompensasi merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Trisila Sentosa Abadi Surabaya. Menurut Ghozali (2018:88) Uji Dominan digunakan untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikat. Untuk menentukan variabel bebas yang paling menentukan (dominan) dalam mempengaruhi nilai variabel terikat dalam suatu model regresi linier, maka gunakanlah koefisien Beta (Beta Coefficient).

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Trisila Sentosa Abadi Surabaya

Berdasarkan hasil perhitungan regresi berganda dengan menggunakan program SPSS, variabel kompensasi, pengembangan karir dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai F_{hitung} yang menunjukkan nilai 191,930 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,75 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima yang berarti kompensasi, pengembangan karir dan

gaya kepemimpinan, secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Trisila Sentosa Abadi Surabaya.

Keberhasilan suatu usaha bergantung pada kinerja dari karyawan yang dimiliki, perusahaan yang mempunyai metode yang baik dalam mengelolah sumber daya manusianya akan lebih mudah mencapai tujuan perusahaan, untuk itu perusahaan harus memberi motivasi kekaryawan baik berupa kompensasi yang sesuai ataupun pengembangan karir yang menjanjikan, selain itu cara menjalin hubungan dengan karyawan juga menjadi salah satu faktor yang dapat membuat kinerja karyawan optimal.. Sehingga jika variabel kompensasi, pengembangan karir dan gaya kepemimpinan dapat ditingkatkan secara bersama-sama maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Setiap kenaikan variabel bebas akan diikuti oleh kenaikan variabel terikat. Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) didapatkan sebesar 0,903 atau sebesar 90,3%. Artinya bahwa variabel kompensasi, pengembangan karir dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 90,3%, sedangkan sisanya sebesar 9,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

Dengan demikian, maka dapat diambil suatu kesimpulan pada hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel kompensasi (X_1), pengembangan karir (X_2), dan gaya kepemimpinan (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada penelitian ini adalah terbukti kebenarannya.

4.7.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,359 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.99834 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sutoro, dkk (2020) yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil" yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori Menurut Yustini (2021:50) Kompensasi merupakan salah satu factor baik secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Pemberian kompensasi pegawai perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak manajemen instansi agar motivasi para pegawai dapat dipertahankan dan kinerja pegawai diharapkan akan terus meningkat.

Dengan demikian, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variable kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada penelitian ini adalah terbukti kebenarannya.

4.7.3 Pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.298 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.99834 dengan tingkat signifikansi $0,025 < 0,05$.

Artinya dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pramudya, dkk (2022) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan PT.Tirta Investama Aqua Mambal” yang menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori Menurut Wakhinuddin (2020:212) Pengembangan karir dapat didefinisikan sebagai pendekatan formal yang diambil organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan karena perencanaan dan pengembangan karir menguntungkan individu dan organisasi, dengan adanya pengembangan karir yang imenjanjikan bagi karyawan maka akan menjadi target tersendiri bagi karyawan untuk mencapainya sehingga nantinya akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Dengan demikian, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variable pengembangan karir (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada penelitian ini adalah terbukti kebenarannya.

4.7.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.699 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.99834 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Artinya dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Badrianto, dkk (2022) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori Menurut Zaharuddin, dkk (2021: 50) Gaya Kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam memengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Dengan gaya kepemimpinan yang baik perusahaan akan mampu memengaruhi pikiran ataupun perasaan dari karyawan untuk bisa bekerja lebih baik sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

Dengan demikian, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada penelitian ini adalah terbukti kebenarannya.

4.7.5 Variabel dominan

Menurut Ghozali (2018:88) Uji Dominan digunakan untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikat. Untuk menentukan variabel bebas yang paling menentukan (dominan) dalam mempengaruhi nilai variabel terikat dalam suatu model regresi linier, maka

gunakanlah koefisien Beta (Beta Coefficient). Koefisien tersebut disebut standardized coefficient. Berdasarkan hasil regresi linear berganda, dari ketiga variabel yang terdiri dari kompensasi (X_1), pengembangan karir (X_2), dan gaya kepemimpinan (X_3), yang memiliki nilai koefisien β (beta) terbesar yaitu variabel kompensasi (X_1) dengan nilai sebesar 0,428 atau 42,8%. Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak H_1 diterima yaitu bahwa variabel kompensasi (X_1) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y).

PT. Trisila Sentosa Abadi Surabaya tidak akan dapat berkembang apabila karyawan yang dimiliki tidak memiliki motivasi untuk bekerja dengan baik, kompensasi merupakan hal yang menjadi salah satu motivasi karyawan dalam bekerja, untuk itu dengan kompensasi yang sesuai akan mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, maka dapat diambil suatu kesimpulan pada hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa variabel kompensasi (X_1) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) pada penelitian ini adalah terbukti kebenarannya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan mengenai Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Trisila Sentosa Abadi Surabaya, maka dapat disimpulkan:

1. Melalui pengujian secara simultan, variabel kompensasi, pengembangan karir dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Trisila Sentosa Abadi Surabaya. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikan yang lebih kecil dari standar nilai signifikan yang ditentukan.
2. Melalui pengujian secara parsial, variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Trisila Sentosa Abadi Surabaya. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan yang lebih kecil dari standar nilai signifikan yang ditentukan.

Melalui pengujian secara parsial, variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Trisila Sentosa Abadi Surabaya. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan yang lebih kecil dari standar nilai signifikan yang ditentukan.

Melalui pengujian secara parsial, variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Trisila Sentosa Abadi Surabaya. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan yang lebih kecil dari standar nilai signifikan yang ditentukan.

3. Diantara ketiga variabel yaitu, kompensasi, pengembangan karir dan gaya kepemimpinan, yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Trisila Sentosa Abadi Surabaya adalah variabel kompensasi dengan nilai koefisien beta terbesar.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan beberapa saran yang kiranya dapat memberikan manfaat pada pihak-pihak yang terkait atas penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini variabel kompensasi memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu sebagai saran, Pihak PT. Trisila Sentosa Abadi Surabaya diharapkan tetap memperhatikan mengenai kompensasi yang diberikan kepada karyawan, agar kinerja karyawan dapat tetap terjaga kestabilannya.
2. Gaya Kepemimpinan merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan, pada penelitian ini cukup besar memberi pengaruh pada kinerja karyawan. Maka dari itu sebagai saran, pihak pimpinan perusahaan diharapkan untuk tetap menjadi pemimpin yang adil dan bijaksana..

3. Pada penelitian ini pengembangan karir memiliki pengaruh paling kecil diantara variabel lainnya, Maka dari itu sebagai saran, diharapkan pihak PT. Trisila Sentosa Abadi Surabaya dapat lebih memperhatikan indikator-indikator yang dapat mempengaruhi pengembangan karir karyawan agar karyawan memiliki motivasi lain untuk meningkatkan kinerjanya.
4. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk mengembangkan penelitian ini dengan cara menggunakan variabel dan indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra Sudarma.M.I., Trisnadewi.W.N dan Oktaviani Wiwik.P.N. 2021. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Yayasan Kita Menulis.
- Ahmad.A dan Jaya.I. 2021. *Biostatistik statistic dalam penelitian Kesehatan*. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Albar.K. dan Muhlis. 2021. Monograf Manajemen Retail dan Kewiraniagaan. Guepedia The First On Publisher In Indonesia.
- Arifuddin. 2022. *Perencanaan dan Pengendalian SDM*. Sulawesi Tengah : CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Arraniri.I, Firmansyah.H dan Wiliana.E. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cirebon: Penerbit Insana.
- Badrianto.Y, Ekhsan.M dan Mulyati.C. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* VOL. 5, NO.1. 401-410. diakses pada tanggal 01-01-2022.
- Bolung.F.M, Sentosa.E dan Marnis. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Desa Wisata TMII Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*. VOL.17,NO.2. 141-152. diakses pada tanggal 06-09-2021.
- Effendy.L.,Haryanto.Y. dan Pratama.R.A. 2022. *Penelitian Penyuluhan Pertanian*. Yayasan Kita Menulis.
- Firdaus dan Norawati. S. 2022. *Peran Motivasi sebagai Pemoderasi pada Korelasi Kinerja Karyawan*. Indramayu : Penerbit Adab.
- Kurniawan.H. 2021. *Pengantar Praktis Penyusun Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish (Grup Penerbitan CV BUDI UTAMA).
- Limgiani, Badrianto.Y dan Surdiman.A. 2022. *MSDM (Pendekatan Koseptual da Teoretis)*. Bandung : Penerbit Media Sains Indonesia.

- Lubis.Z. 2021. *Statistika Terapan Untuk Ilmu-Ilmu Sosial dan ekonomi*. Yogyakarta : Penerbit ANDI.
- Midangsi, Nyoman. 2021. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar di Masa Pandemi*. Bandung : Penerbit Nilacakra.
- Miftah.M, Muzaki.M dan Mukhayatun. 2021. *Sistem Informasi Manajemen Pendidikan*. Purwokerto Barat : Zahira Media Publisher.
- Mardiana.A, Idris.M dan Wandiyu. 2021. *Konsep Batanghari Sembilan dalam Konsep Kebudayaan Melayu Sumatera Selatan sebagai sumber pembelajaran secara lokal*. Klaten: Penerbit Lakeisha.
- Nurfitriani. 2022. *Manajemen Kinerja Karyawan*. Makassar: Cendika Publisher.
- Ode Haruni. 2019. *Pengembangan Organisasi Berbasis Spiritual*. Surabaya : Jakad Publishing Surabaya.
- Pramudya Ananta, I Wayan, Septa, Setia I Ketut dan Rihayana, I Gede. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tirta Investama Aqua Mambal. *Jurnal Emas* VOL.3,NO.2. 46-54. diakses pada tanggal 27-06-2022.
- Pudjowati.J, Wahyuni.T.S dan Pujiastutik.N. Pengaruh Kepemimpinan Otoriter,Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dan Loyalitas Guru di SMK Senopati Sedati Sidoarjo. *Indonesian Journal Of Management Science*. VOL.1,NO.2. 51-57. diakses pada tanggal 01-12-2022.
- Rifkhan. 2023. *Pedoman Metodologi Penelitian Data Panel Dan Kuisisioner*. Indramayu: Penerbit Adab.
- Safrijal. 2021. *Model Kepuasan Kerja Guru (Studi Empiris di Sekolah Dasar Negeri Kota Langsa)*. Medan : CV.Pusdikra Mitra Jaya.
- Sari.R, Marsinah.L dan Wijaya.H. 2022. *Statistik Ekonomi*. Bandung : Penerbit Media Sains Indonesia.
- Siregar, Tua Robert , Sahir, Hafni Syafrida dan Candra,Vivi Sisca. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.

- Soewardikoen.W.D. 2021. *Metodologi Penelitian Desain Komunikasi Visual*. Yogyakarta: Penerbit PT Kanisius.
- Sudarmanto.E, Kurniullah.Z.A dan Revida.E. 2021. *Desain Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugeng.B. 2022. *Fundamental Metodologi Penelitian Kuantitatif (Eksplanatif)*. Yogyakarta : Penerbit Deepublish (Grup Penerbit CV BUDI UTAMA).
- Sutoro.M, Mawardi.S dan Sugiarti.E. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business* VOL.3,NO.4. 411-420. diakses pada tanggal 01-10-2020.
- Wakhinuddin. 2020. *Perkembangan Karir konsep dan implikasinya*. Padang : Penerbit UNP Press.
- Wardhana, A. Sari Puspita, A. dan Limgiani. 2022. *Manajemen Kinerja (Konsep,Teori dan Penerapannya)*. Bandung : Penerbit Media Sains Indonesia.
- Warsah.I. 2020. *Pendidikan Islam Dalam Keluarga Studi Psikologis dan Sosiologis Masyarakat Multi Agama Desa Suro Bali*. Palembang : Tunas Gemilang Press.
- Yustini.T, dan Yuliza. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Analisis Kajian di Masa Pandemi Covid-19*. Malang : CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Yusup.D. 2020. *Pengaruh Experiential Marketing Agrowisata Kampoeng Jamboe Terhadap Word Of Mouth Pengunjung*. Stia Banten Jurusan Administrasi Bisnis.
- Zaharuddin, Supriyadi dan Wahyuningsih. S. 2021. *Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*. Pekalongan : Nesyia Expanding Manajemen

LAMPIRAN 1 : KUISIONER PENELITIAN**IDENTITAS RESPONDEN****A. Identitas Responden**

Untuk keperluan keabsahan data penelitian ini, saya mengharapkan kepada bapak/ibu/Sdra/Sdri untuk mengisi data-data berikut :

Nama : (boleh tidak diisi)

Jenis kelamin : Pria Wanita

usia saat ini (pilih salah satu dibawah ini)

Usia : 20-25 36-45

26-35 46-55

Pendidikan terakhir : (pilih salah satu dibawah ini)

SMA/SMK Diploma

SMP/SLTP Sarjana

Lainnya

B. Cara Pengisian Kuisisioner

Silahkan anda pilih jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan kondisi yang ada dengan jalan membenarkan tanda (✓) pada pilihan jawaban yang tersedia:

1. Sangat Tidak Setuju (STS)

2. Tidak Setuju (TS)

3. Kurang Setuju (KS)

4. Setuju (S)

5. Sangat Setuju (SS)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Kompensasi (X1)						
1.	Gaji atau upah					
2.	Tunjangan					
3.	Insentif					
4.	Fasilitas					
Pengembangan Karir (X2)						
1.	Latar belakang Pendidikan					
2.	Pelatihan					
3.	Pengalaman Kerja					
Gaya Kepemimpinan (X3)						
1.	Kemampuan mengambil keputusan					
2.	Kemampuan memotivasi					
3.	Kemampuan komunikasi					
4.	Kemampuan mengendalikan bawahan					
5.	Kemampuan bertanggung jawab					
6.	Kemampuan emosional					
Kinerja Karyawan (Y)						
1.	Kuantitas hasil kerja					
2.	Kualitas hasil kerja					
3.	Efisien dalam melaksanakan tugas					
4.	Disiplin Kerja					
5.	Inisiatif					
6.	Ketelitian					
7.	Kepemimpinan					
8.	Kejujuran					
9.	Kreativitas					

LAMPIRAN 2 : HASIL KUISIONER

NO	X1				TOTAL X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	
1	4	5	4	4	17
2	5	5	4	4	18
3	3	2	4	1	10
4	4	5	4	4	17
5	4	3	4	4	15
6	5	5	5	5	20
7	4	4	4	4	16
8	4	4	4	4	16
9	4	4	4	4	16
10	4	4	4	4	16
11	1	1	1	1	4
12	5	5	5	5	20
13	4	4	5	5	18
14	4	4	4	4	16
15	4	5	4	5	18
16	4	4	4	4	16
17	3	4	4	3	14
18	4	4	4	4	16
19	4	4	4	4	16
20	4	4	4	4	16
21	4	5	4	5	18
22	4	5	4	5	18
23	5	5	5	4	19
24	4	5	4	4	17
25	4	4	4	4	16
26	4	3	5	4	16
27	4	4	4	4	16
28	4	5	4	4	17
29	4	5	4	5	18
30	4	5	4	5	18
31	4	4	4	3	15
32	4	5	4	5	18
33	4	5	4	5	18
34	4	5	4	5	18
35	4	4	4	4	16
36	5	4	5	5	19
37	4	4	4	3	15
38	4	4	4	4	16
39	4	4	4	4	16
40	4	4	4	4	16
41	3	4	4	4	15
42	5	5	5	5	20
43	5	5	5	5	20
44	4	5	4	5	18

45	4	5	4	1	14
46	4	4	4	4	16
47	4	4	4	4	16
48	4	4	4	4	16
49	4	4	4	4	16
50	4	5	4	5	18
51	4	5	5	4	18
52	5	5	5	5	20
53	5	4	4	5	18
54	5	4	5	5	19
55	4	5	5	4	18
56	4	5	5	4	18
57	5	5	4	5	19
58	5	5	4	4	18
59	5	5	5	4	19
60	5	5	4	4	18
61	5	5	5	5	20
62	5	4	4	4	17
63	4	5	5	4	18
64	5	5	4	4	18
65	4	4	5	4	17
66	5	5	5	5	20
	276	290	279	274	1119
	4.18	4.39	4.23	4.15	16.95

NO	X2			TOTAL X2
	X2.1	X2.2	X2.3	
1	4	4	4	12
2	5	4	4	13
3	5	4	4	13
4	4	4	3	11
5	4	5	4	13
6	5	5	5	15
7	3	4	4	11
8	4	4	4	12
9	2	4	4	10
10	2	4	4	10
11	1	1	1	3
12	5	5	5	15
13	4	4	5	13
14	3	4	5	12
15	4	5	4	13
16	5	4	4	13
17	3	4	4	11
18	3	4	3	10
19	4	4	4	12
20	4	3	4	11

21	4	5	4	13
22	4	5	4	13
23	4	5	4	13
24	5	4	4	13
25	4	4	4	12
26	4	4	4	12
27	3	4	4	11
28	4	5	4	13
29	4	5	4	13
30	4	5	4	13
31	4	4	4	12
32	4	5	4	13
33	4	5	4	13
34	4	5	4	13
35	4	4	4	12
36	4	4	3	11
37	3	4	5	12
38	4	4	4	12
39	4	4	4	12
40	4	4	4	12
41	4	4	4	12
42	5	5	5	15
43	5	5	5	15
44	4	5	4	13
45	3	4	3	10
46	4	4	4	12
47	3	4	4	11
48	4	4	4	12
49	4	4	4	12
50	4	5	4	13
51	5	4	5	14
52	4	5	4	13
53	3	4	5	12
54	4	4	5	13
55	5	5	4	14
56	5	5	4	14
57	5	4	4	13
58	5	5	4	14
59	5	5	4	14
60	5	4	5	14
61	5	5	5	15
62	5	5	4	14
63	5	4	5	14
64	4	5	4	13
65	4	5	4	13
66	5	5	5	15
	267	287	271	825
	4.05	4.35	4.11	12.50

NO	X3						TOTAL X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	
1	5	4	4	4	4	4	25
2	4	4	5	4	5	5	27
3	4	4	4	4	1	2	19
4	4	4	4	5	4	4	25
5	5	4	5	5	4	4	27
6	5	5	5	5	3	4	27
7	3	3	4	3	4	4	21
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	5	25
10	4	4	5	4	1	4	22
11	1	1	1	1	1	1	6
12	5	5	5	5	5	5	30
13	4	5	5	5	5	5	29
14	4	5	4	4	3	4	24
15	5	4	5	4	5	4	27
16	4	5	4	4	4	4	25
17	4	4	4	4	4	3	23
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	3	4	3	4	22
21	5	4	5	4	5	4	27
22	5	4	5	4	5	4	27
23	5	4	5	5	4	5	28
24	5	4	5	4	5	5	28
25	4	4	4	4	4	4	24
26	5	4	5	4	5	5	28
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	5	4	25
29	5	4	5	4	5	4	27
30	5	4	5	4	5	4	27
31	5	4	5	5	4	5	28
32	5	4	5	4	5	4	27
33	5	4	5	4	5	4	27
34	5	4	5	4	5	4	27
35	4	4	4	4	4	4	24
36	2	3	4	5	5	5	24
37	3	4	3	4	4	3	21
38	4	4	4	4	4	4	24
39	4	4	4	4	4	4	24
40	5	4	4	4	4	4	25
41	4	4	4	4	4	4	24
42	5	5	5	5	5	5	30
43	5	5	5	5	5	5	30
44	5	4	5	4	5	4	27

45	1	4	2	3	3	2	15
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	4	4	4	4	4	24
49	4	5	4	5	4	5	27
50	5	4	5	4	5	4	27
51	5	5	4	4	5	4	27
52	4	4	4	5	4	5	26
53	4	5	5	4	5	4	27
54	5	4	5	4	5	5	28
55	4	5	5	5	4	4	27
56	4	5	5	4	4	5	27
57	5	5	4	4	5	5	28
58	5	4	5	5	4	5	28
59	5	4	4	5	4	5	27
60	5	4	5	4	5	5	28
61	4	4	4	5	5	4	26
62	5	4	5	4	4	5	27
63	4	4	5	5	4	4	26
64	4	5	4	5	5	4	27
65	5	5	5	4	5	4	28
66	5	4	5	5	4	5	28
	284	274	289	278	278	276	1679
	4.30	4.15	4.38	4.21	4.21	4.18	25.44

NO	Y									TOTAL Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	
1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
2	5	4	4	5	4	4	4	5	4	39
3	1	2	5	2	4	4	4	2	4	28
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	40
6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
7	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
9	4	4	4	4	4	4	5	4	5	38
10	3	4	3	4	3	4	4	4	5	34
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
12	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
13	4	4	4	4	4	5	5	5	4	39
14	3	4	4	3	4	4	3	4	4	33
15	5	4	5	4	4	5	4	5	4	40
16	4	4	3	4	3	4	4	4	3	33
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
20	3	4	3	4	3	4	4	5	5	35

21	5	4	5	4	5	4	5	4	4	40
22	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41
23	5	5	4	5	5	5	5	4	5	43
24	5	4	5	4	5	5	4	4	5	41
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
26	4	5	5	4	5	5	5	4	5	42
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
29	5	4	5	4	5	4	4	4	4	39
30	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41
31	4	5	5	4	4	5	4	5	4	40
32	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
33	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41
34	5	4	5	5	4	5	4	5	4	41
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
36	4	5	3	5	4	5	4	3	4	37
37	3	4	3	5	3	3	4	4	4	33
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
40	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
41	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
44	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41
45	3	3	5	4	4	4	4	2	5	34
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
49	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
50	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41
51	4	5	5	4	4	4	5	5	5	41
52	4	5	5	5	4	5	5	4	4	41
53	4	5	5	5	4	4	5	4	5	41
54	4	5	4	4	4	5	4	5	5	40
55	5	4	5	5	4	4	4	5	5	41
56	4	5	5	4	5	4	4	5	5	41
57	4	4	5	4	4	5	5	4	5	40
58	4	5	5	4	4	5	4	5	4	40
59	5	4	4	5	4	5	5	4	4	40
60	4	5	4	4	4	5	5	4	5	40
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
62	5	4	5	4	5	4	5	4	4	40
63	5	4	5	5	5	4	5	5	4	42
64	4	5	4	4	5	5	4	5	5	41
65	4	5	5	4	5	4	4	4	5	40
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
	274	279	287	277	277	282	284	280	287	2527
	4.15	4.23	4.35	4.20	4.20	4.27	4.30	4.24	4.35	38.29

LAMPIRAN 3 : HASIL SPSS

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950 ^a	.903	.898	1.59646

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1467.512	3	489.171	191.930	.000 ^b
	Residual	158.019	62	2.549		
	Total	1625.530	65			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN KARIR, KOMPENSASI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.547	1.516		1.680	.098
	KOMPENSASI	.891	.166	.428	5.359	.000
	PENGEMBANGAN KARIR	.496	.216	.173	2.298	.025
	GAYA KEPEMIMPINAN	.567	.121	.403	4.699	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	KOMPENSASI
X1.1	Pearson Correlation	1	.626**	.674**	.592**	.857**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66
X1.2	Pearson Correlation	.626**	1	.506**	.597**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66
X1.3	Pearson Correlation	.674**	.506**	1	.485**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000

	N	66	66	66	66	66
X1.4	Pearson	.592**	.597**	.485**	1	.839**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	66	66	66	66	66
KOMPENSASI	Pearson	.857**	.834**	.773**	.839**	1
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	PENGEMBANGAN KARIR
X2.1	Pearson	1	.526**	.486**	.857**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	66	66	66	66
X2.2	Pearson	.526**	1	.455**	.802**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	66	66	66	66
X2.3	Pearson	.486**	.455**	1	.773**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	66	66	66	66
PENGEMBANGAN KARIR	Pearson	.857**	.802**	.773**	1
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	GAYA KEPEMIMPINAN
X3.1	Pearson	1	.466**	.788**	.466**	.482**	.572**	.823**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66

	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.002	.000	.000	.000	.001	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y4	Pearson Correlation	.680**	.711**	.372**	1	.409**	.573**	.598**	.641**	.453**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002		.001	.000	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y5	Pearson Correlation	.707**	.517**	.789**	.409**	1	.503**	.665**	.377**	.655**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001		.000	.000	.002	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y6	Pearson Correlation	.498**	.715**	.497**	.573**	.503**	1	.546**	.549**	.526**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y7	Pearson Correlation	.629**	.535**	.662**	.598**	.665**	.546**	1	.419**	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y8	Pearson Correlation	.597**	.702**	.384**	.641**	.377**	.549**	.419**	1	.404**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.002	.000	.000		.001
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
Y9	Pearson Correlation	.460**	.587**	.610**	.453**	.655**	.526**	.680**	.404**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.736	3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	9

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	3	4.5	4.5	6.1
	4.00	44	66.7	66.7	72.7
	5.00	18	27.3	27.3	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	2.00	1	1.5	1.5	3.0
	3.00	2	3.0	3.0	6.1
	4.00	29	43.9	43.9	50.0
	5.00	33	50.0	50.0	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	4.00	47	71.2	71.2	72.7
	5.00	18	27.3	27.3	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	4.5	4.5	4.5
	3.00	3	4.5	4.5	9.1
	4.00	38	57.6	57.6	66.7
	5.00	22	33.3	33.3	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	2.00	2	3.0	3.0	4.5
	3.00	9	13.6	13.6	18.2
	4.00	35	53.0	53.0	71.2
	5.00	19	28.8	28.8	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	1	1.5	1.5	3.0
	4.00	37	56.1	56.1	59.1
	5.00	27	40.9	40.9	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	4	6.1	6.1	7.6
	4.00	47	71.2	71.2	78.8
	5.00	14	21.2	21.2	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.0	3.0	3.0
	2.00	1	1.5	1.5	4.5
	3.00	2	3.0	3.0	7.6
	4.00	31	47.0	47.0	54.5
	5.00	30	45.5	45.5	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	2	3.0	3.0	4.5
	4.00	48	72.7	72.7	77.3
	5.00	15	22.7	22.7	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	2.00	1	1.5	1.5	3.0
	3.00	2	3.0	3.0	6.1
	4.00	30	45.5	45.5	51.5
	5.00	32	48.5	48.5	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	2	3.0	3.0	4.5
	4.00	44	66.7	66.7	71.2
	5.00	19	28.8	28.8	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	4.5	4.5	4.5
	3.00	4	6.1	6.1	10.6
	4.00	32	48.5	48.5	59.1
	5.00	27	40.9	40.9	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	2.00	2	3.0	3.0	4.5
	3.00	2	3.0	3.0	7.6
	4.00	40	60.6	60.6	68.2
	5.00	21	31.8	31.8	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.0	3.0	3.0
	3.00	6	9.1	9.1	12.1
	4.00	36	54.5	54.5	66.7
	5.00	22	33.3	33.3	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	2.00	1	1.5	1.5	3.0
	3.00	1	1.5	1.5	4.5
	4.00	42	63.6	63.6	68.2
	5.00	21	31.8	31.8	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	5	7.6	7.6	9.1
	4.00	29	43.9	43.9	53.0
	5.00	31	47.0	47.0	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	2.00	1	1.5	1.5	3.0
	3.00	1	1.5	1.5	4.5
	4.00	44	66.7	66.7	71.2
	5.00	19	28.8	28.8	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	4	6.1	6.1	7.6
	4.00	41	62.1	62.1	69.7
	5.00	20	30.3	30.3	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	1	1.5	1.5	3.0
	4.00	42	63.6	63.6	66.7
	5.00	22	33.3	33.3	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	2	3.0	3.0	4.5
	4.00	38	57.6	57.6	62.1
	5.00	25	37.9	37.9	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	2.00	2	3.0	3.0	4.5
	3.00	1	1.5	1.5	6.1
	4.00	38	57.6	57.6	63.6
	5.00	24	36.4	36.4	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	1	1.5	1.5	3.0
	4.00	37	56.1	56.1	59.1
	5.00	27	40.9	40.9	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Rachma Izzah Darmayanti
 N.I.M : 1912111055
 Program Studi : Manajemen
 Spesialisasi : MSDM
 Mulai Memprogram : Bulan Februari Tahun 2023
 Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Pengembangan karir dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Trisila Sentosa Abadi Surabaya
 Pembimbing Utama : Dr. Nova Retnowati, Dra. Ec. MM
 Pembimbing Pendamping : Dr. Juliani Pudjowati, SE, M.Si

No.	Tanggal Bimbingan	Materi	Pembimbing I	Pembimbing II
1.	21 Maret 2023	Bab I SKM R		}
2.	29 Maret 2023	Bab I SKM R		
3.	30 Maret 2023	Bab I SKM R		
4.				
5.	3 April 2023	Bab I SKM R	✓	}
6.	7 April 2023	Daftar Pustaka R	✓	
7.	8 April 2023	Bab I, II, III R	✓	
8.				
9.	6 Juli 2023	Bab I SKM R		}
10.	6 Juli 2023	Bab IV R		
11.	7 Juli 2023	Bab V R		
12.	7 Juli 2023	Draft R		}
13.	10 Juli 2023	Bab IV - V R		
14.	12 Juli 2023	Bab III, IV, V Revisi R	✓	
15.	13 Juli 2023	Bab III, IV, V R	✓	
16.				

Surabaya, 23 Februari 2023
 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
 Ketua Program Studi Manajemen

 13/7/23

Indah Noviandari, SE., M.Si


NIDN. 0704117101

BERITA ACARA REVISI SKRIPSI

Nama : Rachma Izzah Darmayanti
Nomor Induk Mahasiswa : 1912111055
Acara : Ujian Skripsi.
Tanggal : 21 Juli 2023

No.	Materi Yang Direvisi	Telah Direvisi
1	Rumusan masalah dan tujuan	
2	tabel Penelitan terdahulu.	
3	kesimpulan	
4	hipotesis.	

Surabaya,
Pengesahan
Acc. Revisi


Dr. Nurul Imamah, SE., ME -
NIDN. 0719046702.

BERITA ACARA REVISI SKRIPSI

Nama : Rachma Izzah Darmayanti
Nomor Induk Mahasiswa : 1912111055
Acara : Ujian Skripsi.
Tanggal : 21 Juli 2023

No.	Materi Yang Direvisi	Telah Direvisi
1.	tambahan teori penelitian terdahulu hubungan simultan dan dominan	

Surabaya,
Pengesahan
Acc. Revisi

Nur Lailiyah Mayah, SE, M.Ak.
NIDN.0713097401