

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KARYA MITRA
TEHNIK DI SIDOARJO**

SKRIPSI



Oleh :

AHMAD DANI ISBIANTORO

1512111101/FEB/MA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA**

2019

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KARYA MITRA
TEHNIK DI SIDOARJO**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen**



Oleh :

AHMAD DANI ISBIANTORO

1512111101/FEB/MA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA**

2019

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KARYA MITRA
TEHNIK DI SIDOARJO**

Yang diajukan

AHMAD DANI ISBIANTORO

1512111101/FEB/MA

Telah dipertahankan dihadapan
Dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Program Studi Ekonomi Manajemen
Universitas Bhayangkara Surabaya
Pada tanggal 10 Juli 2019

Pembimbing I

Tim Penguji
Ketua

Dr. Mahmudah Enny W, Dra. Ec., M.Si. RM. Bramastyo K.N., SH., SE., MM., M.Kn.
NIDN. 0723095701 NIDN. 0724027702

Pembimbing II

Sekretaris

H. Sutopo, SE, MM
M.Si.
NIDN. 0729096503

Dr. Mahmudah Enny W, Dra. Ec.,
NIDN. 0723095701

Anggota

Diana Ralitasari, SE., MM.
NIDN. 0703128204

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya

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

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Wr, Wb.

Alhamdulillah robbil 'alamin, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan kasih sayang-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo”**. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian persyaratan akademis dalam menyelesaikan studi Program Sarjana S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya.

Selama proses penyusunan skripsi ini penulis tidak lepas dari bimbingan, bantuan, dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak maka pada kesempatan ini, penulis dengan setulus hati mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua saya, terimakasih atas doa yang tak pernah henti kalian panjatkan, serta dukungan motivasi yang tidak pernah henti kalian berikan. Terimakasih atas segala perjuangan yang dilakukan untuk membahagiakan saya, semoga selalu dalam lindungan Allah S.W.T. semoga saya bisa mewujudkan harapan kalian dan menjadi kebanggaan keluarga.
2. Untuk adikku tercinta Diana Seroja, terimakasih atas keceriaan yang selalu kau berikan untuk kakakmu ini, semoga selalu diberikan kesehatan dan selalu ada di dalam lindungan Allah S.W.T.

3. Bapak Brigjen. Pol. (Purna.) Drs. Edy Prawoto, S.H., M.Hum. selaku Rektor Universitas Bhayangkara Surabaya.
4. Ibu Dra. Ec. Siti Rosyafah, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya.
5. Ibu Dra. Ec. Hj. Cholifah, MM selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya.
6. Ibu Dr. Mahmudah Enny W, Dra. Ec., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Pertama yang selalu memberikan banyak saran, bimbingan, pengarahan dan motivasi dalam penyelesaian skripsi.
7. Bapak H. Sutopo, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Dua dan juga Dosen Wali saya selama 4 tahun yang selalu memberikan saran, bimbingan, pengarahan dan kasih sayang kepada anak didiknya dalam penyelesaian skripsi.
8. Ucapan terima kasih banyak buat para teman-teman Manajemen – D dan teman-teman S-1 angkatan tahun 2015 yang telah memberikan dukungan dan saling menyemangati satu sama lain.
9. Untuk teman, sahabat, saudara dan kakakku Amiruddin, terima kasih untuk selama ini, terimakasih untuk segalanya, jangan pernah bosan untuk menasehati saya.
10. Ucapan terima kasih banyak untuk saudara-saudaraku Pandawa 5 dan Seneper *Community*, terima kasih atas motivasi dan penyemangat yang telah kalian berikan selama ini. Semoga persaudaaan ini akan selalu ada hingga ajal menjemput kita.

11. Terkhusus untuk sahabat Baymaxku (Ilham, Dilli, Reva, Tita, Firda, dan Nancy) yang selalu mendampingi dan membantu proses pengerjaan tugas akhir ini, dan untuk 4 tahun ini saya ucapkan banyak-banyak terima kasih atas segala yang kalian berikan..

Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat membangun dalam penulisan yang lebih baik di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Wassalammualaikum Wr. Wb.

Surabaya, 03 Juli 2019

Ahmad Dani Isbiantoro

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai kesanggupannya”

Qs Al-Baqarah 286

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	i
KATA PENGANTAR	ii
MOTTO	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Sistematika Penulisan	11
BAB II	13
TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 penelitian terdahulu	13
2.2 Landasan Teori	18
2.2.1 Organisasi	18
2.2.2 Perilaku Organisasi	19
2.2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia	21
2.2.4 Kompetensi	22
2.2.4.1 Pengertian Kompetensi	22
2.2.4.2 Dimensi Kompetensi	23
2.2.4.3 Indikator Kompetensi	24
2.2.5 Kompensasi	25
2.2.5.1 Pengertian Kompensasi	25
2.2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komepensasi	27

2.2.5.3 Indikator Kompensasi	28
2.2.6 Pengembangan Karir	29
2.2.6.1 Pengertian Pengembangan karir	29
2.2.6.2 Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir	30
2.2.6.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	32
2.2.6.4 Indikator Pengembangan Karir	34
2.2.7 Kinerja	35
2.2.7.1 Pengertian Kinerja	35
2.2.7.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	37
2.2.7.3 Indikator Kinerja	38
2.3 Kerangka Konseptual	38
2.3.1 Hubungan antara Variabel Kompetensi dengan Variabel Kinerja Karyawan	38
2.3.2 Hubungan antara Variabel Kompensasi dengan Variabel Kinerja Karyawan	39
2.3.3 Hubungan antara Variabel Pengembangan Karir dengan Kinerja Karyawan	40
2.4 Hipotesis	41
BAB III	43
METODE PENELITIAN	43
3.1 Kerangka Proses Berpikir	43
3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	45
3.2.1 Definisi Operasional Variabel	45
3.2.1.1 Kompetensi X1	45
3.2.1.2 Kompensasi X2	46
3.2.1.3 Pengembangan Karir X3	47
3.2.1.4 Kinerja Karyawan Y	48
3.2.2 Pengukuran Variabel	48
3.2.3 Desain Instrumen Penelitian	50
3.3 Teknik Penentuan Populasi, Besar Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	51

3.3.1 Populasi	51
3.3.2 Sampel	52
3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian	53
3.4.1 Lokasi	53
3.4.2 Waktu	53
3.5 Prosedur Pengambilan/Pengumpulan Data	53
3.5.1 Jenis Data	53
3.5.1.1 Data Primer	53
3.5.1.2 Data Sekunder	54
3.5.2 Metode Pengumpulan Data	54
3.5.2.1 Observasi	54
3.5.2.2 Wawancara	55
3.5.2.3 Metode Kuesioner	55
3.5.2.4 Metode Dokumentasi	55
3.6 Pengujian Data	56
3.6.1 Uji Reabilitas	56
3.6.2 Uji Validitas	57
3.7 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis	58
3.7.1 Teknik Analisis Data	58
3.7.1.1 Teknik Analisis Regresi Linier Berganda	58
3.7.1.2 Analisis Kualitatif	59
3.7.1.3 Analisis Kuantitatif	59
3.7.2 Uji Hipotesis	61
3.7.2.1 Uji Simultan (Uji F)	61
3.7.2.2 Uji Parsial (Uji t)	62
3.7.2.3 Penentuan Variabel dominan	63
BAB IV	64
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	64
4.1 Deskripsi Obejek Penelitian	64
4.1.1 Sejarah Perusahaan	64
4.1.2 Struktur Organisasi	65

4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan	67
4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian dan Pengujian Hipotesis	67
4.2.1 Karakteristik Responden	67
4.2.1.1 Deskripsi Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	68
4.2.1.2 Deskripsi Karyawan Berdasarkan Usia	68
4.2.1.3 Deskripsi Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan	69
4.2.1.4 Deskripsi Karyawan Berdasarkan Masa Kerja Karyawan	70
4.2.2 Deskripsi Hasil Angket Penelitian	71
4.2.2.1 Deskripsi Tanggapan Karyawan Tentang Kompetensi	72
4.2.2.2 Deskripsi Tanggapan Karyawan Tentang Kompensasi	74
4.2.2.3 Deskripsi Tanggapan Karyawan Tentang Pengembangan Karir ...	76
4.2.2.4 Deskripsi Tanggapan Karyawan Tentang Kinerja Karyawan	78
4.3 Analisis Hasil angket Penelitian dan Pengujian Hipotesis	80
4.3.1 Uji Validitas	80
4.3.2 Uji Realibilitas	81
4.3.3 Analisis Regresi Linear Berganda	83
4.3.4 Pengujian Hipotesis	87
4.3.4.1 Pengujian Hipotesis Pertama (Uji F)	87
4.3.4.2 Pengujian Hipotesis Kedua (Uji t)	89
4.3.4.3 Penentuan Variabel Dominan	91
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	92
4.4.1 Pengaruh Kompetensi (X1), Kompensasi (X2) dan Pengembangan Karir (X3) secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)	92
4.4.2 Pengaruh Kompetensi (X1) secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)	94
4.4.3 Pengaruh Kompensasi (X2) secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan	96
4.4.4 Pengaruh Pengembangan Karir (X3) secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan	98
4.4.5 Variabel Bebas yang Berpengaruh secara Dominan terhadap Kinerja Karyawan	100

BAB V	101
KESIMPULAN DAN SARAN	101
5.1 Kesimpulan	101
5.2 Saran	102
DAFTAR PUSTAKA	104
LAMPIRAN	106

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Sekarang	17
Tabel 2.2 Kerangka Konseptual	41
Tabel 3.1 Sakla Likert	49
Tabel 3.2 Desain Instrumen Penelitian	50
Table 4.1 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Tabel 4,2 Karakteristik Karyawan Besdasarkan Usia	69
Tabel 4.3 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan	69
Tabel 4.4 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Masa Kerja	70
Tabel 4.5 Tanggapan Karyawan Terhadap Kompetensi	73
Tabel 4.6 Tanggapan Karyawan Terhadap Kompensasi	75
Tabel 4.7 Tanggapan Karyawan Terhadap Pengembangan Karir	77
Tabel 4.8 Tanggapan karyawan Terhadap Kinerja	79
Tabel 4.9 Pengujian Validitas Instrumen	81
Tabel 4.10 Hasil Perhitungan Reabilitas	82
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi	84
Tabel 4.12 Koefisien Determinasi	86
Tabel 4.13 Nilai Penafsiran Koefisien Korelasi	86
Tabel 4.14 Hasil Pengujian Hipotesis (Uji F)	88
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t)	90
Tabel 4.16 Koesfisien Standart Regresi Beta	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Berpikir	43
Gambar 4.1 Logo PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo	64
Gambar 4.2 Struktur Organisasi	65

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuisisioner Penelelitian
- Lampiran 2 Hasil Jawaban Responden
- Lampiran 3 Tabel Frekuensi Jawaban Karyawan
- Lampiran 4 Uji Reliabilitas
- Lampiran 5 Uji Validitas
- Lampiran 6 Regresi
- Lampiran 7 Kartu Bimbingan

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KARYA MITRA
TEHNIK DI SIDOARJO**

AHMAD DANI ISBIANTORO

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara

Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Untuk membuktikan dan menganalisis apakah variabel kompetensi, kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Mitra Teknik. (2) Untuk membuktikan dan menganalisis apakah variabel kompetensi, kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Mitra Teknik. (3) Untuk membuktikan dan menganalisis diantara variabel kompetensi, kompensasi dan pengembangan karir variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Mitra Teknik . Dalam penelitian ini menggunakan data primer, sedangkan metode penelitian melibatkan dua variabel: variabel (kinerja karyawan) independen, dan variabel dependen (kompetensi, kompensasi, pengembangan karir). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 86 dari populasi karyawan PT. Karya Mitra Teknik yang berjumlah 110 orang.

Tehnik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji hipotesis F dan uji hipotesis t dengan taraf signifikan 5%. Hasil pengujian terbukti bahwa Kompetensi, Kompensasi dan Pengembangan Karir karyawan berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo, dengan nilai $F_{hitung} 85,664 > \text{nilai } F_{tabel} 2,72$. Dan nilai t_{hitung} kompetensi $3,755 > t_{tabel} 1,66365$. Nilai t_{hitung} kompensasi $4,614 > t_{tabel} 1,66365$. Dan nilai t_{hitung} pengembangan karir $8,400 > t_{tabel} 1,66365$. Berdasarkan hasil pembuktian hipotesis kedua diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompetensi, Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Kinerja Karyawan

**THE INFLUENCE OF COMPETENCE, COMPENSATION AND CAREER
DEVELOPMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. KARYA
MITRA TEHNIK IN SIDOARJO**

AHMAD DANI ISBIANTORO

*Management study program, economy and business faculty of Bhayangkara
University Surabaya*

ABSTRACT

This study aimed to determine: (1) To prove and analyze are competence, compensation, and career development simultaneously affected to the employee performance in PT. Karya Mitra Teknik. (2) To prove and analyze are competence, compensation, and career development partially affected to the employee performance in PT. Karya Mitra Teknik. (3) To prove and analyze which are the most dominant between competence, compensation, and career development to the employee performance in PT. Karya Mitra Teknik. In this study using primary data, while the research method involves two variables: the independent variable (employee performance), and the dependent variables (competence, compensation, career development). The samples used in this study are 86 of the 110 PT. Karya Mitra Teknik employees' population.

The analysis technique used is multiple linear regression. Analysis using a hypothesis test, F test with significance lever of 5%. The test result proved that competence, compensation, and career development are simultan and partial effect to performance of PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo. With a value of F 85,664 > table F value 2,72. And competence t value is 3,755 > t table 1,66365. Compensation t value is 4,614 > t table 1,66365. Amd career development t value is 8,400 > t table 1,66365. Based on the result of the second hypothesis proving known that career development is dominant.

Keyword: Competence, Compensation, Career Deveelopment and Performance of Employees.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi, dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi, sebagaimana menurut Siagian dalam Khaerul Umam (2018:21) “bahwa tanpa manajemen sumber daya manusia yang handal, pengelolaan, penggunaan, dan pemanfaatan sumber-sumber lainnya menjadi tidak berdaya guna dan berhasil guna”. Keberhasilan suatu perusahaan tergantung bagaimana perusahaan mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal dengan segala potensi dan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri. Salah satu sumber daya yang paling penting adalah sumber daya manusia, dikatakan demikian karena manusia merupakan tokoh sentral dalam perusahaan. Karena tanpa adanya manusia, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan dalam Khaerul Umam (2018:21) bahwa “Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi”. Berdasarkan beberapa pendapat di atas peneliti menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan, bagaimanapun lengkapnya sarana dan suatu perusahaan tidak akan berarti apa-apa bagi perusahaan apabila tidak ada unsur manusia yang mengatur, mengoperasikan, dan memeliharanya.

Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) seperti saat ini, persaingan di bursa tenaga kerja akan semakin meningkat dengan adanya pemberlakuan pasar bebas Asean ini. Modal utama sebuah perusahaan untuk

menang dalam persaingan ekonomi global adalah sumber daya yang berkualitas. Globalisasi yang sudah pasti dihadapi oleh bangsa Indonesia menuntut adanya efisiensi dan daya saing dalam dunia usaha. Dunia sekarang telah beruba mengatasi ancaman dari lingkungan luar dengan segala potensi dan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Tersedianya sumber daya yang berkualitas merupakan kekayaan yang tidak ternilai bagi perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia (SDM) yang mampu menguasai teknologi dengan cepat terhadap perubahan untuk menghadapi persaingan.

Indonesia adalah salah satu Negara dengan populasi manusia terbanyak di dunia setelah cina dan amerika serikat. Namun sangat disayangkan karena dengan populasi sebanyak itu SDM di Indonesia masih tertinggal jauh oleh Negara lain. Pemerintah Indonesia harus lebih bekerja keras untuk meningkatkan kualitas SDM agar mampu bersaing di era Globalisasi dan pasar bebas saat ini. Globalisasi dan pasar bebas merupakan sesuatu yang tidak bisa dihindari. Globalisasi yang sedemikian deras dan kesepakatan pasar bebas yang semakin menua membuat jarak dan waktu seolah sudah tidak lagi menjadi masalah bagi seseorang untuk menjangkau ilmu pengetahuan dan informasi dari manapun, kapanpun dan dimanapun. Persaingan bursa tenaga kerja akan semakin meningkat menjelang pemberlakuan pasar bebas Asean ini. Modal utama sebuah Negara untuk menang dalam persaingan eknomi global adalah SDM yang berkualitas.

Dunia industri saat ini sedang berkembang pesat, termasuk di Indonesia. Seiring dengan perkembangan dunia industri ditah air maka semakin berkembang pula penggunaan teknologi. Pada dasarnya teknologi diciptakan untuk

mempermudah manusia dalam menjalankan aktivitas. Dengan majunya perkembangan ekonomi di Indonesia yang sangat pesat, telah menciptakan banyak sekali kesempatan didalam banyaknya jumlah kontruksi dan proyek. Dalam hal ini PT. Karya Mitra Tehnik hadir ditengah – tengah perkembangan ekonomi ini dengan memberikan alat berat yang handal dan berkualitas dalam memenuhi segala kebutuhan yang diperlukan di dalam proyek tersebut. PT. Karya MItra Tehnik adalah sebuah perusahaan rental dan servis alat berat yang telah didirikan sejak tahun 2012. PT. Karya Mitra Tehnik melayani kebutuhan untuk sewa forklift, sewa truck, sewa crane. Berbagai macam Forklift- truck-crane PT. Karya Mitra Tehnik menyediakan berawal dari beberapa Forklift Diesel, Telescopic Handler, Mounted Crane hingga saat ini telah memiliki Mobile Crane/Truck Crane. PT. Karya Mitra Tehnik melayani penyewaan alat untuk semua tipe pekerjaan, dimulai dari erection, setting/unsetting, Fabrikasi, Pembangunan Jalan Tol sampai Kontruksi Pabrik pun kami bisa kerjakan. PT. Karya Mitra Tehnik didirikan pada tahun 2012, bergerak di bidang sewa Forklift yang sudah berpengalaman dibidangnya selama kurang lebih 6 tahun, Dan saat ini memiliki 110 karyawan PT. Karya Mitra Tehnik saat ini sudah melayani Perusahaan – perusahaan terkemuka di Indonesia seperti PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk, PT. Supra Alumunium Industri, Dll. Dengan begitu PT. karya Mitra Tehnik harus mampu menjadikan karyawan yang dimilikinya menjadi karywan yang berkompentensi unggul, dengan tidak mengesampingkan Kompensasi dan Pengembangan Karir untuk karyawan-karyawannya guna meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja melayani konsumen. Pada umumnya setiap perusahaan

akan selalu berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam usahanya mencapai tujuan inilah perusahaan sering kali dihadapkan pada berbagai masalah, baik internal maupun eksternal, juga yang bersifat finansial atau pun non finansial. Masalah masalah tersebut saling terkait satu sama lain dimana pada akhirnya hal-hal tersebut memaksa organisasi atau badan usaha untuk selalu cepat dan tanggap dalam mengatasinya.

“Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan kerja didalam terminologi kualitas dan kuantitas”, Khan dalam Dr.Muhammad Busro (2018:88). Pendapat Khan tersebut dapat dipahami bahwa kinerja merupakan prestasi kerja (performance) baik bersifat kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang selama periode tertentu biasanya dalam waktu satu tahun. Manajemen kinerja adalah keseluruhan strategi kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut dalam rangka mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan/organisasi. Jadi, dengan kinerja yang tinggi maka kinerja individu, kelompok, dan kinerja perusahaan akan naik juga. “Sebagaimana diketahui bahwa kelangsungan hidup suatu organisasi tergantung salah satu dari segi kecakapan, keterampilan, pengetahuan, dan kesungguhan pegawai yang bersangkutan. Oleh karena itu manager harus memikirkan beberapa strategi yang akan digunakan untuk meningkatkan kinerja para pekerja” (Khan dalam Dr.Muhammad Busro 2018: 88). Pada PT. Karya Mitra Teknik wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan untuk kuantitas pekerjaan, kualitas

pekerjaan, ketepatan waktu, kemandirian, dan inisiatif masih kurang disadari, sehingga upaya untuk mencapai tujuan organisasi menjadi sulit.

Kompetensi pegawai sebagai salah satu profesi juga dituntut agar professional dalam melaksanakan tugas pokoknya. Seorang pegawai atau karyawan harus memiliki kompetensi sesuai standar yang sudah ditentukan untuk memperoleh predikat profesional tersebut. Menurut Suryana dalam Dr.Muhammad Busro (2018:26). “Kompetensi atau kemampuan yang harus dimiliki oleh wirausaha tersebut secara riil tercermin dalam kemampuan dan kemauan untuk memulai usaha (*start up*), kemampuan untuk mengerjakan sesuatu yang baru (*creative*), kemauan dan kemampuan untuk mencari peluang (*opportunity*), kemampuan dan keberanian untuk menanggung resiko (*risk bearing*), dan kemampuan untuk mengembangkan ide dan meramu sumber daya”. Karyawan dapat menunjukkan eksistensinya dan perannya dalam memberikan layanan sebaik mungkin kepada pelanggan. Untuk memenuhi kebutuhan pelanggan, maka karyawan hendaknya selalu berupaya memberikan layanan yang terbaik. Agar terwujud layanan prima di perusahaan maka karyawan hendaknya memiliki kompetensi, yaitu memiliki ilmu pengetahuan tentang pekerjaan yang dijalani, ketrampilan, dan sikap yang baik dalam memberikan pelayanan. Kompetensi kerja pada PT. Karya Mitra Teknik memiliki permasalahan yaitu masih kurangnya keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan, hal itu membuat kinerja karyawan masih kurang optimal dan sulit untuk mencapai target-target kerja yang dibebankan oleh perusahaan. Dimana dengan tingkat kompetensi yang baik juga akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmisyari (2017), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gorontalo ”. Hasil penelitian menemukan adanya Kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi juga sangat dibutuhkan oleh karyawan, apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Seseorang pekerja sebagai tukang pikul barang merasa bahwa kekuatan fisik yang dimiliki adalah sesuatu yang berharga mereka sumbangkan atas pekerjaannya. “Untuk memindahkan barang dari suatu tempat ke tempat lain mereka akan memperoleh balasan yang setimpal atas pekerjaannya. Sesuatu yang berharga bagi karyawan adalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dijadikan sebagai dasar dalam menuntut haknya sebagai pekerja” (Wilson Bangun dalam Dr. Emron Edison dkk., 2017:152). Berdasarkan wawancara yang sudah dilakukan peneliti kepada karyawan PT. Karya Mitra Teknik terdapat suatu permasalahan, permasalahan yang dirasakan karyawan adalah mengenai pemberian kompensasi. Sistem pemberian kompensasi yang diberikan PT. Karya Mitra Teknik adalah sistem remunerasi, dan sudah berjalan dengan semestinya. Namun dalam pelaksanaannya, pemberian

kompensasi tersebut masih menyimpan masalah yaitu besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan masih belum mencukupi kebutuhan dari karyawan tersebut. keluhan mengenai kompensasi ini sudah banyak dibicarakan antar karyawan, tapi belum disampaikan dalam forum resmi. Dengan pemberian kompensasi yang baik dan tepat oleh perusahaan maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Affan Kotistian Kautsar (2017) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Telkom Indonesia Regional IV Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta, Bagian Infrastruktur”. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi secara keseluruhan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT Telkom Regional IV Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta bagian Infrastruktur.

Pengembangan karir juga sangat penting bagi karyawan. Program pengembangan karir sangat penting dilakukan karena untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karir yang tersedia di perusahaan saat ini maupun di masa mendatang. Menurut Handoko dan Nawawi dalam Dr.Muhammad Busro (2018:26) “istilah pengembangan karir juga dapat disebut dengan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir. Pengembangan karir juga dapat diartikan sebagai proses peningkatan kemampuan pegawai yang dilaksanakan untuk mewujudkan perencanaan karirnya”. Berdasarkan hasil pengamatan pada PT. Karya Mitra Teknik yang menjadi dasar pengembangan karir bagi seorang karyawan meliputi penempatan jabatan yang dilakukan oleh pimpinan pada masing-masing bagian,

pendidikan yang dimiliki oleh karyawan, dimana pimpinan lebih sering mengutamakan kepada karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan lebih tinggi (Sarjana atau Pascasarjana) dibandingkan karyawan yang masih berpendidikan SMA untuk menduduki posisi seperti kepala bagian ataupun kepala sub seksi dari masing-masing bagian. Hal ini diketahui dari hasil wawancara oleh ibu Harini, beliau adalah manager bagian SDM bahwa meskipun seorang karyawan tersebut adalah karyawan tetap dan sudah bekerja lama tetapi latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan kriteria pengembangan karir, maka tetap saja karyawan tersebut tidak dapat mengikuti atau mendapatkan kesempatan pengembangan karir. Sedangkan pada PT. Karya Mitra Teknik karyawan yang berpendidikan SLTA sederajat lebih mendominasi dibanding dengan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan di atasnya. Hal ini mengakibatkan karyawan masih sulit mengembangkan karir mereka. Karena salah satu syarat pengembangan karir karyawan di PT. Karya Mitra Teknik adalah melakukan promosi jabatan, maka dibutuhkan orang-orang yang berpendidikan tinggi. Dengan adanya pengembangan karir yang baik oleh perusahaan maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini didukung dengan penelitian dilakukan oleh Abraham Samuel Kaengke, Bernhard Tewal, dan Yantje Uhing (2018) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado”. Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir juga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan PT.Air Manado. Dimana dengan berjalannya pengembangan karir dengan baik juga akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang secara empirik dan teoritik, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Mitra Tehnik di Sidoarjo.**

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut mengenai arti pentingnya pengaruh kompetensi, kompensasi, dan pengembangan karir bagi kemajuan perusahaan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah mengenai pengaruh kompetensi, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Karya Mitra Tehnik di Sidoarjo. Adapun pertanyaan peneliti yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi, kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Mitra Tehnik Sidoarjo?
2. Apakah kompetensi, kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Karya Mitra Tehnik?
3. Manakah diantara variabel kompetensi, kompensasi dan pengembangan karir yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Mitra Tehnik Sidoarjo?

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas dan untuk lebih mengarahkan dan memperjelas arah serta maksud dari penelitian ini, maka tujuan utama dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara simultan kompetensi, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Karya Mitra Teknik Sidoarjo.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara parsial kompetensi, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap prestasi kinerja karyawan PT. Karya Mitra Teknik Sidoarjo.
3. Untuk menguji dan menganalisis salah satu dari kompetensi, kompensasi dan pengembangan karir yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Mitra Teknik Sidoarjo.

1.3 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka peneliti ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat untuk peneliti
Dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti dan juga sebagai perbandingan dari teori yang ada dengan apa yang terjadi dalam praktek tentang kompetensi, kompensasi, pengembangan karir, dan kinerja pegawai.
2. Manfaat untuk Universitas Bhayangkara Surabaya

Sebagai acuan akademis sekaligus untuk menambah referensi perpustakaan dan memberikan tambahan ilmu pengetahuan bagi mahasiswa terutama tentang kompetensi, kompensasi, pengembangan karir, dan kinerja.

3. Manfaat untuk perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan yang bersangkutan untuk merumuskan kebijaksanaan dalam hal kompetensi, kompensasi, dan pengembangan karir dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini dibagi menjadi lima bab. Sistematika ini dimaksudkan untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Adapun sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang penelitian terdahulu, landasan teori yang berhubungan kompetensi, kompensasi, pengembangan, kerangka konseptual, serta hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjabarkan tentang kerangka proses berpikir, definisi operasional dan pengukuran variabel, teknik pengambilan sampel, lokasi dan waktu penelitian, teknik pengumpulan data, pengujian data,

serta teknik analisis data dan uji hipotesis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan gambaran umum perusahaan, data dan diskripsi hasil penelitian, analisis hasil penelitian dan pengujian hipotesis, serta pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang simpulan dan saran-saran hasil penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Dalam rangka mencari perbandingan dalam peneliti ini, maka perlu dikemukakan hasil-hasil penelitian sebelumnya beserta pembahasan, hal tersebut dimaksudkan agar dapat memberikan gambaran terkait dengan permasalahan yang ada. Penelitian yang menjadi refrensi bagi peneliti untuk melakukan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Rahmisyari (2017)

Rahmisyari. (2017). Universitas Diponegoro. Judul “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gorontalo ”

Persamaan penelitian Rahmisyari (2017) dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel Kompetensi. Teknik analisis data juga sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F, dan uji t.

Perbedaan penelitian Rahmisyari (2017) dengan penelitian ini adalah terletak pada objek penelitian. Pada penelitian Rahmisyari (2017) Objek penelitiannya adalah Kantor Sipil milik Pemerintah, sedangkan pada penelitian ini menggunakan perusahaan swasta. Obyek penelitian Rahmisyari (2017) adalah Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gorontalo, sedangkan pada penelitian ini PT. Karya Mitra Tehnik Sidoarjo.

Hasil penelitian Rahmisyari (2017) Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa bahwa Kompetensi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai

(Y), secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,808 atau 80,8% dan sisanya 19,2% yang ditentukan oleh faktor - faktor lain yang tidak diteliti. Variabel Kompetensi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,507, dan Lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja terhadap sebesar 0,322

2. Ali Wairooy (2017)

Ali Wairooy (2017). Politeknik Informatika Nasional Makassar. Judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar”

Ali Wairooy (2017) dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variable bebas Kompensasi dan variable terikatnya Kinerja. Teknik analisis data juga sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F, dan uji t.

Perbedaan penelitian Muhammad Affan Kotistian Kautsar (2017) dengan penelitian ini adalah terletak pada obyek penelitian. Obyek penelitian Muhammad Affan Kotistian Kautsar (2017) adalah karyawan PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar, sedangkan pada penelitian ini PT.Karya Mitra Tehnik di Sidoarjo.

Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar dengan bukti nilai terhitung 2,230 tabel 1,943 (X1), dan terhitung 4,422 tabel 1,943 (X2). Berdasarkan uji hipotesis secara simultan, keduanya

berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $15,124 > 3,20$.

Kesimpulan berdasarkan hasil penelitian ini adalah bahwa disiplin kerja dan kompensasi sejalan dengan kinerja karyawan artinya ketika disiplin kerja dan kompensasi tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Berpengaruh secara signifikan artinya dengan adanya disiplin kerja dan kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini membuktikan hipotesis penelitian bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar.

3. Abraham Samuel Kaengke, Bernhard Tewal, dan Yantje Uhing (2018)

Abraham Samuel Kaengke, Bernhard Tewal, dan Yantje Uhing (2018). Universitas Sam Ratulangi Manado. Judul “Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado”.

Persamaan yang ada dari penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Abraham Samuel Kaengke, Bernhard Tewal, dan Yantje Uhing (2018) adalah sama-sama menggunakan variable bebas Pengembangan Karir dan variable terikat Kinerja, teknik analisis data yang digunakan juga sama yaitu sama-sama menggunakan analisis regresi linear berganda, uji F, dan uji t.

Perbedaan yang ada dari penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Abraham Samuel Kaengke, Bernhard Tewal, dan Yantje Uhing (2018) adalah obyek penelitian. Obyek dalam penelitian ini adalah PT. Karya Mitra

Tehnik Sidoarjo, sedangkan pada penelitian Abraham Samuel Kaengke, Bernhard Tewel, dan Yantje Uhing (2018) adalah PT Air Manado.

Hasil penelitian Abraham Samuel Kaengke, Bernhard Tewel, dan Yantje Uhing (2018) menunjukkan pengembangan karir, pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Air Manado. Selanjutnya, pengembangan karir dan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Air Manado; sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan kurangnya motivasi karyawan PT.Air Manado

Untuk lebih jelasnya persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. 1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian
Sekarang

Peneliti	Rahmisyari (2017)	Ali Wairooy (2017)	Abraham Samuel Kaengke, Bernhard Tewel, dan Yantje Uhing (2018)	Ahmad Dani Isbiantoro (2019)
Judul	Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gorontalo	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar	Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo
Persamaan	(Y) Kinerja (X1) Kompetensi	(Y) Kinerja (X2) Kompensasi	(Y) Kinerja (X1) Pengembangan Karir	(Y) Kinerja (X1) Kompetensi (X2) Kompensasi (X3) Pengembangan Karir
Perbedaan	(X2) Lingkungan Kerja	(X1) Disiplin Kerja	(X2) Pelatihan (X3) Motivasi	-
Objek	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gorontalo	PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar	PT Air Manado	PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo

Sumber peneliti (2019)

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Organisasi

Organisasi berasal dari kata *organon* dalam bahasa Yunani yang berarti alat. Pengertian organisasi telah banyak disampaikan para ahli. Menurut Chester I. Barnard dalam Khaerul Umam (2018:22), mengemukakan bahwa, “organisasi adalah system kerja sama antara dua orang atau lebih”. Menurut James D. Mooney dalam Khaerul Umam (2018:22) mengatakan, “*Organization is the form of every human association for the attainment of common purpose*, yang dimaksud adalah setiap bentuk kerjasama untuk mencapai tujuan bersama”. Dan menurut Robbins dalam Khaerul Umam (2018:22) “organisasi adalah suatu system yang terdiri dari pola aktivitas kerjasama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan”.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa sekumpulan orang dapat dikatakan sebagai organisasi jika memenuhi empat unsur pokok (Sopiah dalam Khaerul Umam 2018:22), yaitu;

- a. Organisasi itu merupakan system.
- b. Adanya suatu pola aktivitas.
- c. Adanya sekelompok orang.
- d. Adanya tujuan yang telah ditetapkan.

Beberapa definisi lain yang dapat dijadikan perbandingan pengertian organisasi yang lazim digunakan dalam kepustakaan administrasi, manajemen, dan organisasi adalah sebagai berikut.

- a. Dr. Sondang P. Siagian dalam Khaerul Umam (2018:22) bahwa “organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terkait dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan, dalam ikatan yang didalamnya seorang/beberapa orang yang disebut bawahan”.
- b. Selanjutnya Prof. Dr. Prajudi Atmosudirdjo dalam (2018:22), menuturkan bahwa “organisasi adalah struktur tata pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja anantara sekelompok pemegang posisi yang bekerja sama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan tertentu”.

Dari perspektif administrasi dan manajemen, dalam setiap organisasi selalu ada seseorang atau beberapa orang yang bertanggung jawab untuk mengoordinasikan sejumlah orang yang bekerja sama dengan segala aktivitas dan fasilitasnya

2.2.2 Perilaku Organisasi

Gitosudarmo dalam Khaerul Umam (2018:31) menyebutkan “perilaku keorganisasian sebagai suatu bidang ilmu yang mempelajari interaksi manusia dalam organisasi yang meliputi studi yang sistematis tentang perilaku, struktur, dan proses di dalam organisasi.

Secara sederhana perilaku organisasi tecakup empat unsur utama (Walter dalam Khaerul Umam, 2018:30), yaitu sebagai berikut.

1. Aspek psikologis tindakan manusia itu sendiri sebagai hasil studi psikologi.

2. Adanya bagian lain yang diakui cukup relevan bagi usaha mempelajari tindakan manusia dalam organisasi. Uang misalnya merupakan salah satu faktor atau pertimbangan mengapa seseorang memasuki suatu organisasi. Ilmu ekonomi pun perlu mendapatkan perhatian. Psikologi, sebagai contoh lain, penting karena sikap (attitude) akan memengaruhi prestasi prang yang bersangkutan.
3. Perilaku organisasi sebagai suatu disiplin, mengakui bahwa individu dioengaruhi oleh bagaimana organisasi diatur dan siapa yang mengawasi mereka. Oleh sebab itu struktur organisasi memegang peran penting dalam membahas perilaku organisasi.
4. Walaupun disadari adanya keunikan tiap-tiap individu, perilaku oraganisasi lebih banyak menekankan pada tuntutan manajer bagi tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian selalu diusahakan agar usaha tiap-tiap individu selaras dengan tujuan organisasi.

Jhons dalam Kaerul Umam (2018:31) berpendapat “*Organizational behavior is a rather general term that refers to the attitudes and behaviors of individuals and groups in organizations. The discipline or filed organizational behaviors. Thus the filed is context*”. Nimran dalam Khaerul Umam (2018:31) mengartikan pernyataan jhons tersebut sebagai, “perilaku organisasi adalah suatu istilah yang agak umum yang menunjuk pada sikap dan perilaku individu dan kelompok dalam organisasi, yang berkenaan dengan studi yang sistematis tentang sikap dan perilaku, baik yang menyangkut pribadi maupun antar pribadi dalam konteks organisasi”.

2.2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian sumber daya manusia menurut Simamora dalam Edy Sutrisno (2017:5) “Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa”. Sedangkan menurut Dessler dalam Edy Sutrisno (2017:5) “Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian.

Manajemen sumber daya manusia sering disebut juga dengan istilah personalia, pegawai atau karyawan. Pimpinan perusahaan yang mengurus, menempatkan, mengarahkan, serta mengembangkan kelompok kerja dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan dapat disebut sebagai manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia.

Sementara itu, Schuler dalam Edy Sutrisno (2017:6) mengartikan “Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Fokus manajemen sumber daya manusia terletak pada upaya mengelola SDM di dalam dinamika interaksi antara organisasi pekerja yang sering kali memiliki kepentingan berbeda. Menurut Stoner dalam Edy Sutrisno (2017:6) “Manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam

mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual.

Jadi, MSDM dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan Sdm untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikat ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja dengan manajemen personalia.

2.2.4 Kompetensi

2.2.4.1 Pengertian Kompetensi

Pengertian kompetensi menurut Spencer dan Spencer dalam Dr. Emron Edison dkk., (2017:140), “karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan dengan hubungan kausal atau sebab-akibat pelaksanaan yang efektif dan/atau unggul dalam pekerjaan atau keadaan”. Menurut George Klemp dalam Dr. Emron Edison dkk., (2017:141), “kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan/atau kinerja yang unggul”.

Menurut Mitrani dalam Dr. Muhammad Busro (2018:25) “mengemukakan bahwa kompetensi adalah bagian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan”. Suyana dalam Dr. Muhammad Busro (2018:26) mengungkapkan bahwa “kompetensi atau kemampuan yang harus dimiliki oleh wirausaha tersebut secara rill tercermin dalam kemampuan dan kemauan untuk memulai usaha (*start up*), kemampuan untuk mengerjakan sesuatu yang baru (*creative*), kemauan dan kemampuan untuk mencari peluang (*opportunity*), kemampuan dan keberanian

untuk menanggung resiko (*risk bearing*), dan kemampuan untuk mengembangkan ide dan meramu sumber daya”.

Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003: “Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, sikap kerja yang sesuai dengan standart yang ditetapkan”.

Dari bahasan teoritis diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

2.2.4.2 Dimensi Kompetensi

Melalui studi yang cukup mendalam, Hart dalam Dr. Muhammad Busro (2018:29) mengemukakan bahwa kompetensi kerja para pegawai merupakan kemampuan kerja pegawai yang dapat dilihat dari:

1. Orientasi pencapaian prestasi;
2. Pemikiran analisis;
3. Kemampuan dalam berhadapan dengan kondisi serba tidak pasti;
4. Pengambilan keputusan;
5. Kepemimpinan;
6. Kerja jejaring;
7. Komunikasi lisan;
8. Dorongan pribadi dan inisiatif;
9. Kemampuan untuk membujuk;
10. Perencanaan dan pengorganisasian;

11. Kepedulian terhadap hal-hal yang bersifat politik;
12. Kesadaran terhadap diri sendiri dan pengembangan diri;
13. Kerja kelompok;
14. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki;
15. Komunikasi tertulis.

Seluruh unsur diatas, menurut Hart dalam Dr. Muhammad Busro (2018:30), apabila dikelompokkan dapat dibagi dalam dimensi menjadi tiga, yaitu:

1. Dimensi pengetahuan meliputi indicator: pemikiran analisis, pengambilan keputusan, peningkatan pengetahuan yang dimiliki, orientasi pencapaian prestasi;
2. Dimensi keterampilan, dengan indicator: keterampilan komunikasi tertulis, komunikasi lisan, dorongan peningkatan keterampilan, dorongan peningkatan keterampilan, dorongan menjadi pribadi dan inisiatif.
3. Dimensi kemampuan dengan indicator: kemampuan kerja kelompok, kemampuan pengembangan diri.

2.2.4.3 Indikator Kompetensi

Menurut sadarmayanti (2017:211) kompetensi itu kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu.

Keterangan :

1. pengetahuan (*Knowledge*)

Informasi yang dimiliki atau dikuasai seseorang dalam bidang tertentu contoh : mengerti ilmu manajemen keuangan.

2. Keterampilan (*Skill*)

Keahlian atau kecakapan melakukan sesuatu dengan baik. Contoh : Kemampuan mengemudi.

3. Perilaku (*Attitude*)

Respon atau reaksi seseorang terhadap stimulus atau rangsangan dari luar.

2.2.5 Kompensasi

2.2.5.1 Pengertian Kompensasi

“Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Seseorang pekerja sebagai tukang pikul barang merasa bahwa kekuatan fisik yang dimiliki adalah sesuatu yang berharga mereka sumbangkan atas pekerjaannya. Untuk memindahkan barang dari suatu tempat ke tempat lain mereka akan memperoleh balasan yang setimpal atas pekerjaannya. Sesuatu yang berharga bagi karyawan adalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dijadikan sebagai dasar dalam menuntut haknya sebagai pekerja” (Wilson Bangun dalam Dr Emron Edison dkk., 2017:152).

Menurut Dr. Emron Edison dkk., (2017:152) “kompensasi ini merupakan bentuk imbalan (baik berbentuk uang maupun natura) yang diterima pegawai/karyawan atas usaha-usaha yang dihasilkannya”.

Menurut Armstrong dan Murlis dalam Dr. Emron Edison (2017:156) “menjelaskan, gaji atau upah adalah harga, sebagaimana harga-harga yang lain, yang menunjukkan nilai jasa dimata pembeli dan penjual/pemberi kerja dan pemberi tenaga. Nilai eksternal suatu jabatan harga pasar terutama ditentukan oleh hukum penawaran dan permintaan”. Menurut Mondy dalam Dr. Emron Edison (2017:156), “manajer cenderung memandang kompensasi sebagai biaya ataupun asset. Dikatakan biaya dalam arti bahwa hal ini mencerminkan biaya tenaga kerja, namun kompensasi jelas merupakan aset ketika berperan dalam merekrut dan mempekerjakan orang-orang yang terbaik serta mendorong untuk upaya terbaik serta tetap berada dalam pekerjaan mereka. Sebuah perusahaan yang membayar dengan baik bisa mendapatkan banyak pelamar, yang memungkinkan manajemen mengambil dan memilih keterampilan serta sifat-sifat yang bernilai. Memiliki karyawan yang berkualitas dengan pembagian yang adil merupakan buah keberhasilan finansial, tidak hanya dikalangan timmanajemen, tapi juga dengan bawahan. Program kompensasi ini mendapat perhatian manajemen puncak karena memiliki potensi untuk mempengaruhi sikap kerja dan perilaku karyawan yang mengarah pada peningkatan kinerja organisasi dan pelaksanaan rencana strategis perusahaan”.

Kadarsiam dalam Dr. Emron Edison (2017:157-158) menjelaskan, “sistem kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan para

anggota organisasi/perusahaan memperoleh, memelihara, serta mempekerjakan karyawan yang berkinerja tinggi untuk kepentingan bersama. Karyawan atau pegawai mempunyai berbagai macam harapan dari organisasi/perusahaan, dan begitu juga organisasi terhadap karyawan”.

2.2.5.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pemberian kompensasi menurut Siagian dalam Dr. Emron Edison (2017:265) “adalah tingkat gaji dan upah yang berlaku, tuntutan serikat kerja, produktivitas, kebijaksanaan organisasi mengenai upah dan gaji, dan peraturan perundang-undangan”. Faktor-faktor tersebut dapat dijelaskan di bawah ini:

a. Tingkat gaji dan upah yang berlaku.

Besarnya upah dan gaji dilakukan melalui survei berbagai sistem upah dan gaji yang diterapkan oleh berbagai organisasi yang pada umumnya berlaku dalam suatu wilayah kerja tertentu.

b. Tuntutan serikat kerja.

Besarnya upah dan gaji berdasarkan tuntutan serikat pekerja dalam mengajukan tuntutan tingkat upah dan gaji yang lebih tinggi dari tingkat yang berlaku.

c. Produktivitas

Agar mampu mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, suatu organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif. Apabila para pekerja mereka tidak memperoleh imbalan yang wajar, sangat mungkin mereka tidak akan bekerja keras. Artinya, tingkat produktivitas mereka akan rendah.

d. Kebijaksanaan organisasi mengenai upah dan gaji

Kebijaksanaan suatu organisasi mengenai upah dan gaji bagi karyawannya tercermin pada jumlah uang yang dibawa pulang oleh karyawan tersebut. Berarti bukan hanya gaji pokok yang penting, akan tetapi berbagai komponen dari kebijaksanaan tersebut, seperti tunjangan jabatan, tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan transportasi, bantuan pengobatan, bonus, dan lain-lain.

e. Peraturan perundang-undangan

Pemerintah berkepentingan dalam bidang ketenagakerjaan, oleh karena itu berbagai kehidupan kekaryawan diatur dalam peraturan perundang-undangan. Misalnya tingkat upah minimum, upah lebur, jumlah jam kerja, dan lain-lain.

2.2.5.3 Indikator Kompensasi

Dalam penelitian ini indikator pemberian kompensasi berdasarkan pendapat Nawawi dalam Dr. Emron Edison (2017:154) bahwa kompensasi dapat berupa:

a. Normatif

Indikator ini diatur berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.
Seperti Upah/gaji

b. Kebijakan

Indikator ini didasari kebijakan manajemen. Namun, jika uang makan dan transport ini tidak dipengaruhi kehadiran, indikator ini menjadi tunjangan tetap dan bagian dari upah. Seperti contoh: uang makan, Bonus/insentif, liburan.

2.2.6 Pengembangan Karir

2.2.6.1 Pengertian Pengembangan Karir

Mathis dalam Dr. Muhammad Busro (2018:271) menjelaskan, ”bahwa karir adalah urutan posisi yang terkait dengan pekerjaan yang diduduki seseorang sepanjang hidupnya, mulai staf, pimpinan tingkat paling bawah, pimpinan menengah, hingga pimpinan atas”.

“Pengelolaan dan pengembangan karir akan meningkatkan efek-efektivitas dan kreatifitas sumber daya manusia dalam upaya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya (Robbins dalam Dr. Muhammad Busro, 2018:275)”. Menurut Handoko dalam Dr. Muhammad Busro (2018:275), “istilah pengembangan karir juga dapat disebut dengan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir”. “Pengembangan karir dapat diartikan sebagai proses peningkatan kemampuan pegawai yang dilaksanakan untuk mewujudkan perencanaan karirnya (Nawawi dalam Dr Muhammad Busro, 2018:275)”.

Menurut Rivai dan sagala dalam Dr. Muhammad Busro (2018:275), “pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut konsep ini, karir hanya terfokus pada peningkatan kemampuan kerja. Sementara itu konsep ini tidak membahas karir yang stagnan dan karir yang menurun”.

“Pengembangan karir adalah suatu yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Robbins dalam Dr. Muhammad Busro, 2018:275)”. Pendapat ini dapat dimaknai bahwa jalur karir yang ada didalam

organisasi sangat menentukan kesempatan seseorang untuk menduduki jabatan tertinggi, akan tetapi bila jalur karir pada organisasi/perusahaan tersebut sangat terbatas, maka karir seseorang juga akan terbatas.

Menurut Gunarso dalam Dr. Muhammad Busro (2018:276), “pengembangan karir merupakan suatu perkembangan perjalanan karir para pegawai secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi. Adapun yang menjadi indikator dari pengembangan karir seseorang karyawan adalah promosi, kemampuan potensi-potensial, bidang tugas, penghargaan, maupun kompetensi”.

“Pengembangan karir merupakan upaya atau langkah-langkah yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dan/oleh manager sumber daya manusia dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam usaha mencapai tujuan. Pentingnya pengembangan karir dalam suatu perusahaan akan menyebabkan semakin meningkat kepuasan pegawai, loyalitas, kreativitas, dan menurunnya perputaran pegawai (Djestawana dalam Dr. Muhammad Busro, 2018:276)”.

2.2.6.2 Tujuan Dan Manfaat Pengembangan Karir

Tujuan pengembangan karir adalah mewujudkan kegiatan organisasi dalam membantu para pegawai dalam:

1. Melakukan analisis terhadap kemampuan dan minatnya, agar dapat disesuaikan dengan kebutuhan organisasi

2. Mengembangkan diri dalam usaha meningkatkan kemampuan yang perlu diserasikan dengan kemampuan yang dibutuhkan organisasi profit maupun nonprofit tempat bekerja
3. Memberikan kesempatan bagi pegawai mengisi jabatan penting yang terdapat didalam struktur organisasi

Program pengembangan karir sangat penting bagi organisasi profit maupun non profit, karena mempunyai manfaat :

1. Meningkatkan kepuasan kerja yang berpengaruh pada peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelaksanaan pekerjaan
2. Dapat memperbaiki sikap pegawai terhadap pekerjaannya, atasannya, rekan sesame pegawai, dan nilai-nilai di lingkungan kerja. (Djestawana dalam Dr. Muhammad Busro, 2018:271-280).

Manfaat yang akan diperoleh dalam perencanaan pengembangan karir oleh perusahaan yaitu:

1. Membantu dalam pengembangan suplai pegawai internal
2. Menurunkan perputaran pegawai
3. Mendorong pegawai untuk lebih menggali kemampuan potensial;
4. Memotivasi pegawai untuk tumbuh dan berkembang;
5. Menyebabkan pegawai, manajer, dandepartemen personalia sadar akan kualitas pegawai sehingga mengurangi penimbunan bawah-bawahan kunci yang berketerampilan dan berprestasi tinggi

6. Dengan sedikitnya penimbunan dan meningkatnya kesempatan untuk tumbuh bagi pegawai, kebutuhan penghargaan individual, seperti penghargaan dan prestasi akan lebih terpuaskan;
7. Membantu para anggota kelompok agar siap untuk jabatan-jabatan penting, persiapan ini akan membantu pelaksanaan rencana-rencana kegiatan yang telah disetujui.

2.2.6.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Nawawi dalam Dr. Muhammad Busro (2018:278), karir seseorang sangat dipengaruhi oleh:

1. Kegiatan pengembangan karir yang dilakukan oleh organisasi profit maupun nonprofit.
2. Proses peningkatan kemampuan pegawai yang dilaksanakan untuk mewujudkan perencanaan karir yang telah dilakukan oleh organisasi.

Jadi, keberhasilan karir seseorang dipengaruhi oleh:

- a. Pendidikan formal. Semakin tinggi pendidikan formal, semakin tinggi pula peluang karir yang dapat ditempuh oleh orang tersebut.
- b. Pendidikan nonformal yang sesuai dengan bidang kerja yang digeluti. Pendidikan nonformal, seperti sertifikat kompetensi, sertifikat kursus, dan berbagai sertifikat keahlian yang sesuai dengan bidangnya akan sangat bermanfaat dalam proses meniti karir.
- c. Pengalaman kerja. Semakin lama pengalaman kerja seseorang yang berkaitan dengan pekerjaan, akan semakin memberikan peluang untuk meningkatkan karir seseorang.

- d. Sikap atasan. Sikap atasan cocok dengan pola dan gaya kerja karyawan, akan memberikan kesempatan pada karyawan tersebut untuk menduduki suatu jabatan tertentu. Sebaliknya, ketika atasan sangat membenci dengan kinerja, watak, karakter, temparemen, dan gaya kepemimpinan yang disuguhkan karyawan, maka karyawan tersebut tidak akan mendapat kari yang bagus.
- e. Prestasi kerja yang dicapai selama ini. Ketika prestasi kerja yang selama ini dicapai baik, maka individu tersebut akan mendapat kesempatan untuk menduduki karir yang lebi tinggi dan sebaliknya. Ketika dinilai secara objektif prestasi kerja seseorang kurang baik, maka peluang untuk mendapatkan karir yang baik akan semakin sulit.
- f. Bobot pekerjaan dalam mendukung pencapaian visi dan misi organisasi. Semakin besar bobot hasil pekerjaan dalam mendukung pencapaian visi dan misi organisasi, semakin besar pula peluang orang tersebut untuk menduduki posisi karir yang strategis.
- g. Lowongan jabatan. Ketika lowongan pekerjaan pada karir yang lebih tinggi teruka lebar, maka kemungkinan seseorang dengan prestasi terbaik akan mampu menduduki lowongan jabatan tersebut, dalm arti karir yang dicapai akan meningkat.
- h. Kemampuan manajerial. Kemampuan melakukan POAC (*planning, organizing, actuating, dan controlling*), akan sangat memengaruhi peluang sesorang untuk menduduki puncak karir, tetapi jika

kemampuan manajerialnya masih rendah, maka orang tersebut akan tersisih dalam proses perebutan karir tertinggi.

- i. Integritas yang dimiliki. Integritas dan loyalitas terhadap organisasi merupakan syarat mutlak seseorang untuk menduduki jabatan tertinggi. Pemimpin dengan posisi karir yang tinggi mensyaratkan integritas dan loyalitas yang bagus. Loyalitas bukan kepada pimpinan di atasnya, akan tetapi lebih tertuju ke[ada organisasi/lembaga.
- j. Kemampuan komunikasi lisan dan tulis. Kemampuan komunikasi yang baik akan mampu menyampaikan pesan kepada orang lain. Semakin baik komunikasi yang dimiliki, semakin baik pula keberhasilan penyampaian pesan kepada bawahannya.
- k. Produktivitas kerja. Produktivitas kerja yang tinggi merupakan idaman semua pegawai. Karir yang bagus hanya dapat dicapai oleh orang yang mempunyai produktivitas yang baik. Dengan demikian, individu yang mempunyai produktivitas yang rendah, kecil kemungkinan akan diberi amanah yang lebih besar lagi oleh pimpinan.

2.2.6.4 Indikator Pengembangan Karir

Menurut Dr. Muhammad Busro (2018:281), pengembangan karir diukur dengan beberapa dimensi dan indikatornya

1. Kejelasan Karir

Penyediaan informasi perencanaan karir yang transparan serta pendidikan karir yang terstruktur kepada karyawan, kejelasan alur karir yang diberikan oleh sistem manajemen ini dapat membuat karyawan dapat menentukan

posisinya sekarang dan jenjang karir kedepannya. Kejelasan ini membuat karyawan dapat lebih mempersiapkan diri untuk posisi yang lebih baik.

2. Pengembangan Diri

Pengembangan diri meliputi segala yang meningkatkan kesadaran dan identitas diri, mengembangkan bakat dan potensi, membangun sumber daya manusia dan memfasilitasi kinerja. Meningkatkan kualitas hidup dan memberikan kontribusi dalam mewujudkan impian dan cita-cita.

3. Perbaikan Mutu Kinerja

Perbaikan mutu kinerja adalah sebuah siklus proses terstruktur untuk memperbaiki sistem dan proses kerja dalam suatu organisasi atau kegiatan. Perbaikan mutu kinerja didasarkan pada pendekatan tim dan membutuhkan tim pengembangan yang terdiri dari staf dari bidang fungsional dan tingkatan yang berbeda dalam organisasi

2.2.7 Kinerja

2.2.7.1 Pengertian Kinerja

Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas, mengingat karyawan merupakan asset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. Campbell, et.al. dalam Khaerul Umam, (2018:186) “menyatakan bahwa kinerja sebagai sesuatu yang tampak, yaitu individu relevan dengan tujuan organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi”.

“Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi (Kane & Kane dkk., dalam Khaerul Umam 2018:186)”.

Miner dalam Khaerul Umam (2018:187) “mengatakan bahwa kinerja sebagai perluasan dari bertemunya individu dan harapan tentang apa yang seharusnya dilakukan individu terkait dengan suatu peran, dan kinerja tersebut merupakan evaluasi terhadap berbagai kebiasaan dalam organisasi, yang membutuhkan standarisasi yang jelas”.

“Kinerja merupakan suatu yang lazim digunakan untuk memantau produktivitas kerja sumber daya manusia, baik yang berorientasi pada produksi barang, jasa, maupun pelayanan. Demikian pula, perwujudan kinerja yang membanggakan juga sebagai imbalan intrinsik. Hal ini akan terus berlanjut dalam bentuk kinerja berikutnya, dan seterusnya. Agar dicapai kinerja yang professional, hal-hal seperti kesukarelaan, pengembangan diri pribadi, pengembangan kerja sama yang saling menguntungkan, serta partisipasi seutuhnya perlu dikembangkan (Hadipranata dalam Khaerul Umam, 2018:187)”.

Sejalan dengan hal tersebut, Vroom dalam Khaerul Umam (2018:187) “mengatakan bahwa tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan tingkat kinerja (*level of performance*). Seseorang yang *level of performance*-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, sebaliknya yang levelnya tidak mencapai standart dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau kinerjanya rendah”.

2.2.7.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam Khaerul Umam (2018:189), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu :

- a. Kemampuan
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang diterima
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- e. Hubungan mereka dengan organisasi

Berdasarkan pengertian diatas, bisa ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Mangkunegara dalam Khaerul Umam (2018:189) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja, antara lain sebagai berikut :

1. Faktor kemampuan. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri atas kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (*pendidikan*). Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi. Faktor ini terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai ke arah pencapaian tujuan kerja
3. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

2.2.7.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Dr. Emron Edison dkk., (2017:192), yaitu :

a. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

b. Kualitas

Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.

c. Waktu Penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu dan/atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk mempuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain di lingkup internal perusahaan/organisasi.

2.3 Kerangka Konseptual

2.3.1 Hubungan antara Variabel Kompetensi dengan Variabel Kinerja

Martina Dr.Muhammad Busro (2018:31). Kompetensi kerja terlihat dan tersembunyi, mengilustrasikan bahwa ada kompetensi kerja yang terlihat dan tersembunyi. Pengetahuan, lebih terlihat dapat dikenali oleh banyak perusahaan dalam mencocokkan orang terhadap pekerjaan. Keterampilan, walaupun sebagian dapat terlihat seperti keterampilan dalam membuat lembar pekerjaan keuangan sebagian lain seperti keterampilan negosiasi dapat teridentifikasi. Akan tetapi, kompetensi kerja tersembunyi berupa kecakapan, yang mungkin lebih berharga dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Wood dan Payne dalam Gfhani

Azmi (2014) dalam manajemen sumber daya manusia, konsep kompetensi menyediakan bahasa yang umum digunakan untuk mengintegrasikan pelatihan sehingga dapat mencapai tujuan organisasi yaitu untuk memaksimalkan pelatihan sehingga dapat mencapai tujuan organisasi yaitu untuk memaksimalkan kinerja manusia dan akhirnya kinerja organisasi.

Menurut Tannady (2017:389) Kompetensi dapat dihubungkan dengan kinerja dalam sebuah model aliran sebab akibat yang menunjukkan bahwa tujuan, perangkat, konsep diri, dan kompetensi pengetahuan yang kemudian memprakirakan pekerja. Kompetensi mencakup niat, tindakan, dan hasil akhir.

2.3.2 Hubungan antara Variabel Kompensasi dengan Variabel Kinerja Karyawan

Menurut Chruden & Sheman dalam (Dr. Emron Edison dkk., 2017:26)
“uang yang karyawan terima untuk jasa mereka adalah penting bagi mereka, tidak hanya untuk apa yang akan dibeli, tapi juga apakah hal itu akan memberikan mereka status dan pengakuan dalam organisasi. Karena uang merupakan ukuran kuantitatif dari nilai mereka, karyawan cukup sensitif tidak hanya tentang jumlah gaji mereka, tapi juga tentang bagaimana jumlahnya dibandingkan dengan sesama karyawan. Akibatnya, pembayaran gaji harus merata, baik dari segi kinerja karyawan maupun dalam hal apakah karyawan lainnya menerima atas kinerja mereka.

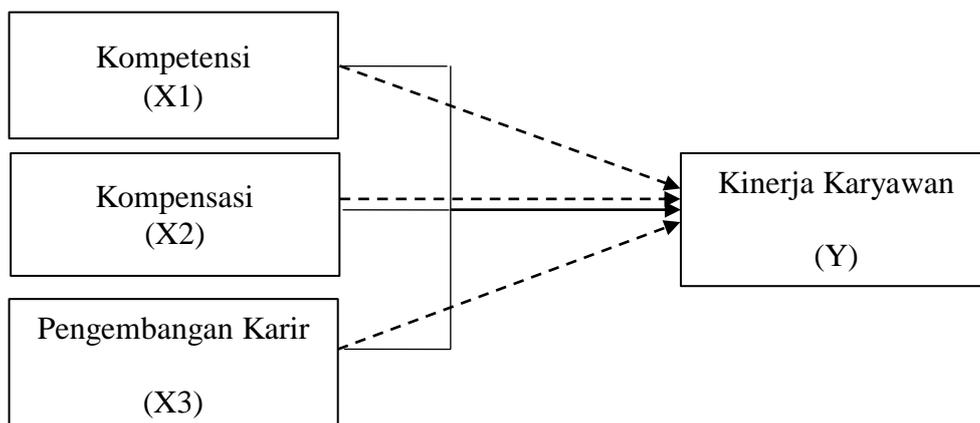
2.3.3 Hubungan antara Variabel Pengembangan Karir dengan Variabel Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dalam Dr.Muhammad Busro (2018:275) ”Pengelolaan dan pengembangan karir akan meningkatkan efektivitas dan kreativitas sumber daya manusia dalam upaya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya”.

Pengembangan karir merupakan upaya atau langkah-langkah yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dan/atau oleh manajer sumber daya manusia dalam rangka pengembangan potensi pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam usaha mencapai tujuan. Pentingnya pengembangan karir dalam suatu perusahaan akan menyebabkan semakin meningkatnya kepuasan, loyalitas, kreativitas, kinerja, dan menurunnya perputaran pegawai (Djestawana, dalam Dr.Muhammad Busro 2018:276).

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, dan tinjauan teori yang telah dikemukakan, maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:

Tabel 2. 2
Kerangka Konseptual



Sumber: Data diolah Peneliti (2019)

Keterangan :

—————> = Menjelaskan secara simultan

- - - - -> = Menjelaskan secara parsial

X1 = Variabel *independent* (bebas) yaitu kompetensi

X2 = Variabel *independent* (bebas) yaitu kompensasi

X3 = Variabel *independent* (bebas) yaitu pengembangan karir

Y = Variabel *dependent* (terikat) yaitu kinerja karyawan

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015:168) “Hipotesis merupakan dugaan/jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan”. Hipotesis dikatakan sementara karena dugaan/jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori.

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian, dan tinjauan pustaka, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

H1 : Diduga Kompetensi, Kompensasi, dan Pengembangan Karir berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo.

H2 : Diduga Kompetensi, Kompensasi, Pengembangan Karir berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo.

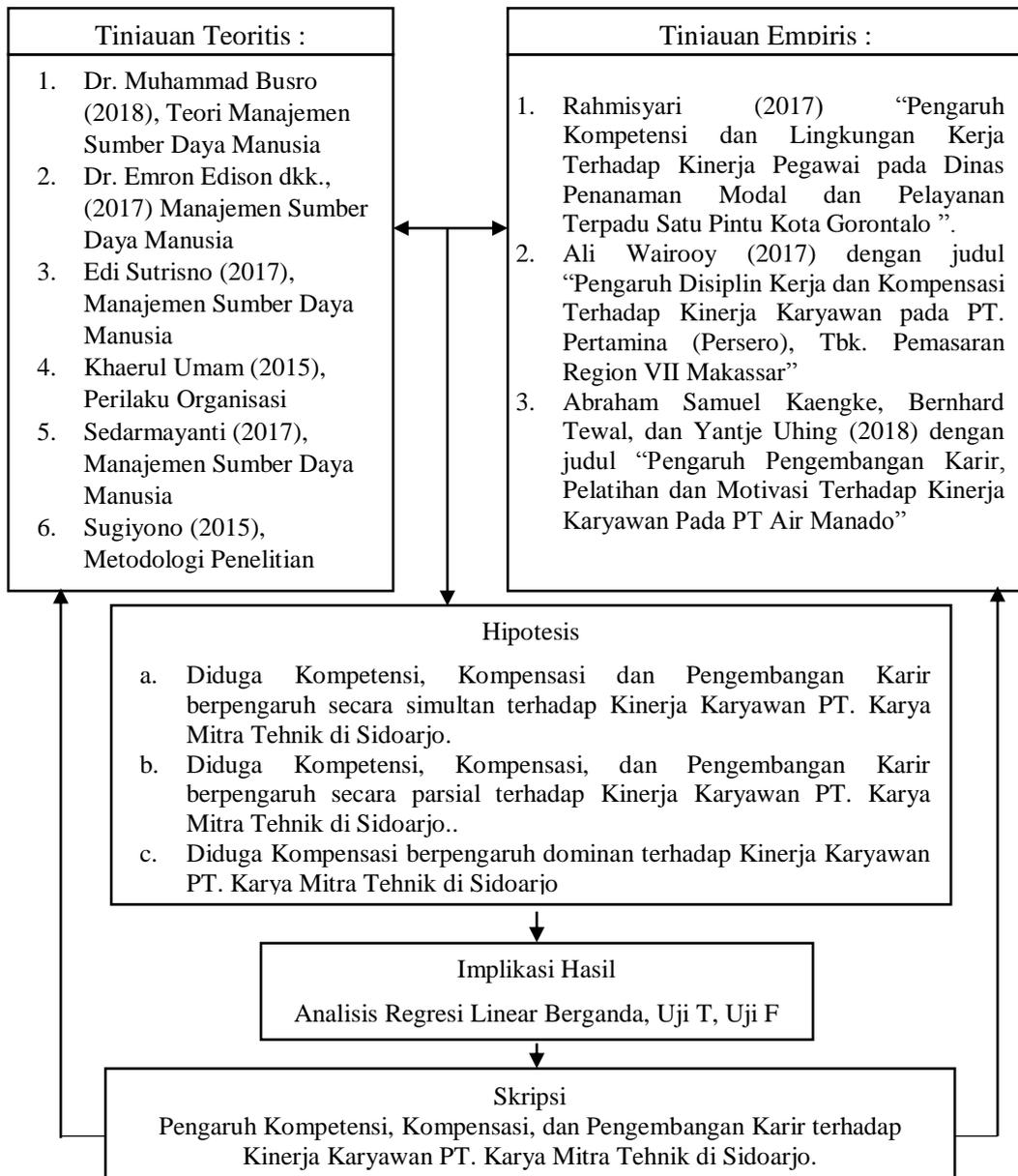
H3 : Diduga Pengembangan Karir berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Kerangka Proses Berpikir

Berdasarkan permasalahan yang ada pada Bab I, teori dan penelitian terdahulu pada Bab II, maka disusunlah kerangka proses berpikir.



Sumber peneliti (2019)

Gambar 3. 1
Kerangka Berpikir

Penjelasan:

Kerangka proses berpikir ini adalah inti dari teori yang dikembangkan yang dapat mendasari perumusan hipotesis berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan, dan tinjauan pustaka. Maka terlebih dahulu disusun kerangka proses berpikir yang diperoleh dari hasil studi teoritis dan hasil studi empiris. Studi teoritis diperoleh dengan cara mempelajari teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang diajukan dalam studi, secara lengkap telah dibahas dalam bab tinjauan pustaka. Studi empiris diperoleh dengan cara mempelajari hasil-hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian permasalahan studi.

Menurut Sugiyono (2015:60), “kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian. Pertautan antar variabel tersebut selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradig penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradig penelitian harus didasarkan pada kerangka berfikir”.

Pengujian hipotesa dilakukan berdasarkan uji kuantitatif dengan alat uji statistik yang relevan sehingga hipotesis akan teruji kebenarannya, yang kemudian dijadikan bahan perbandingan untuk menemukan fenomena baru dalam pengembangan ilmu pengetahuan karya ilmiah yang disusun dalam skripsi. Dengan demikian diharapkan hasil studi teoritis dan empiris dapat memberi kontribusi yang lebih luas pada teori manapun, dalam ilmu pengetahuan dan teori kemampuan.

3.2 Definisi Oprasional dan Pengukuran Variabel.

3.2.1 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2014:38) definisi operasional variabel adalah “segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”. Sesuai dengan tujuan yang diharapkan, penelitian ini merupakan usaha untuk menemukan dan mengembangkan serta menguji atas kebenaran suatu pengetahuan dengan menggunakan metode-metode ilmiah.

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen atau variabel bebas, yang terdiri dari Kompetensi (X_1), *Team Work* (X_2), Komitmen Organisasi (X_3) dan variabel dependen atau variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y).

3.2.1.1 Kompetensi (X_1)

Menurut Mc Clelland dalam Sedarmayanti (2017:217) “Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap/dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.” Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang *outstanding performers* lakukan lebih sering, pada situasi yang baik dengan hasil yang lebih baik dari pada apa yang dilakukan penilaian kebijakan. Kompetensi bisa dianalogikan seperti gunung es, di mana keterampilan dan pengetahuan membentuk puncaknya yang berada di atas air. Bagian di bawah permukaan tidak terlihat mata, namun menjadi fondasi dan memiliki pengaruh terhadap bentuk bagian yang berada di atas air. Peran sosial dan citra diri berada pada bagian “sadar” seseorang, sedangkan motif seseorang berada pada alam “bawah sadarnya”.

Dalam penelitian ini, peneliti mengukur kepuasan kerja dengan menggunakan indikator-indikator di bawah ini:

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Informasi yang dimiliki atau dikuasai seseorang dalam bidang tertentu
contoh : mengerti ilmu manajemen keuangan.

b. Keterampilan (*Skill*)

Keahlian atau kecakapan melakukan sesuatu dengan baik. Contoh :
Kemampuan mengemudi.

c. Perilaku (*Attitude*)

Respon atau reaksi seseorang terhadap stimulus atau rangsangan dari
luar.

3.2.1.2 Kompensasi (X2)

Kompensasi adalah penghargaan/imbalan pada karyawan yang telah memberikan kontribusi melalui pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi menurut Nawawi dalam Dr. Emron Edison dkk., (2017:156) “terdiri dari kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung yang berbentuk uang, kompensasi tidak langsung yang berbentuk pelayanan, insentif”.

Dalam penelitian ini, peneliti mengukur kepuasan kerja dengan menggunakan indikator-indikator menurut Dr. Emron Edison dkk., (2017:154) di bawah ini:

a. Normatif

Indikator ini diatur berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.
Seperti Upah/gaji

b. Kebijakan

Indikator ini didasari kebijakan manajemen. Namun, jika uang makan dan transport ini tidak dipengaruhi kehadiran, indikator ini menjadi tunjangan tetap dan bagian dari upah. Seperti contoh: uang makan, Bonus/insentif, liburan.

3.2.1.3 Pengembangan Karir (X₃)

Menurut Robbins dalam Dr. Muhammad Busro (2018:275) “pengembangan karir adalah suatu yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Pendapat ini dapat dimaknai bahwa jalur karir yang ada didalam organisasi sangat menentukan kesempatan seseorang untuk menduduki jabatan tertinggi.

Dalam penelitian ini, peneliti mengukur kepuasan kerja dengan menggunakan indikator-indikator di bawah ini:

a. Kejelasan Karir

Penyediaan informasi perencanaan karir yang transparan serta pendidikan karir yang terstruktur kepada karyawan, kejelasan alur karir yang diberikan oleh sistem manajemen ini dapat membuat karyawan dapat menentukan posisinya sekarang dan jenjang karir kedepannya. Kejelasan ini membuat karyawan dapat lebih mempersiapkan diri untuk posisi yang lebih baik.

b. Pengembangan Diri

Pengembangan diri meliputi segala yang meningkatkan kesadaran dan identitas diri, mengembangkan bakat dan potensi, membangun sumber daya manusia dan memfasilitasi kinerja. Meningkatkan kualitas hidup dan memberikan kontribusi dalam mewujudkan impian dan cita-cita.

c. Perbaikan Mutu Kinerja

Perbaikan mutu kinerja adalah sebuah siklus proses terstruktur untuk memperbaiki sistem dan proses kerja dalam suatu organisasi atau kegiatan. Perbaikan mutu kinerja didasarkan pada pendekatan tim dan membutuhkan tim pengembangan yang terdiri dari staf dari bidang fungsional dan tingkatan yang berbeda dalam organisasi.

3.2.1.4 Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Handoko dalam Sedarmayanti (2017:464) “kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai”.

Dalam penelitian ini, peneliti mengukur kepuasan kerja dengan menggunakan indikator-indikator di bawah ini:

1. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2. Kualitas

Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.

3. Waktu Penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu dan/atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk mempuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain di lingkup internal perusahaan/organisasi

3.2.2 Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2017:133) “skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.” Dalam hal ini untuk mengetahui jawaban dari setiap item instrumen maka akan digunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2017:134) “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian”

Ada pun skor yang diberikan mencakup pengukuran intensitas sebagaimana diungkap dalam setiap jawaban atas pertanyaan yang dinilai dengan angka sebagai berikut:

Tabel 3. 1

Skala Likert

1	2	3	4	5
TS	KS	S	SS	SSS

- a. Skor 5 : untuk jawaban sangat setuju sekali (SSS)

- b. Skor 4 : untuk jawaban sangat setuju (SS)
- c. Skor 3 : untuk jawaban setuju (S)
- d. Skor 2 : untuk jawaban kurang setuju (KS)
- e. Skor 1 : untuk jawaban tidak setuju (TS)

3.2.3 Desain Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:147) “instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian atau bisa juga menunjukkan penjabaran secara teknis dari variabel-variabel yang diamati. Dengan kegiatan penelitian ini, dalam desain kuesioner terdapat indikator-indikator serta item-item yang akan digunakan sebagai sarana pengukuran variabel dan pengumpulan data dilapangan. Desain kuesioner dibangun untuk memudahkan peneliti untuk menjabarkan variabel maupun indikator dalam bentuk item-item yang nantinya akan digunakan sebagai kuesioner. Adapun masing-masing variabel terpilih tersebut beserta indikator sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Desain Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Instrumen
Kompetensi (X1)	<ul style="list-style-type: none"> a. Pengetahuan b. Keahlian c. Sikap 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Karyawan telah memiliki pengetahuan dan kemauan untuk meningkatkan pengetahuan yang mendukung pekerjaan di PT. Karya Mitra Tehnik di Sidoarjo 2. Karyawan memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani di PT. Karya Mitra Tehnik

		<p>di Sidoarjo</p> <p>3. Para karyawan memiliki keramahan dan kesopanan dalam bekerja, serta memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja.</p>
Kompensasi (X2)	<p>a. Normatif</p> <p>b. Kebijakan</p>	<p>1. Upah dan tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah memenuhi unsur minimal yang ditetapkan oleh pemerintah.</p> <p>2. Para karyawan mendapatkan tunjangan makan setiap masuk kerja dan tunjangan insentif jika memenuhi target yang sudah ditetapkan.</p>
Pengembangan Karir (X3)	<p>a. Kejelasan Karir</p> <p>b. Pengembangan Diri</p> <p>c. Perbaikan Mutu Kinerja</p>	<p>1. Setiap karyawan memiliki kesempatan menduduki jabatan tertentu sesuai dengan struktur organisasi yang ada dan adanya kenaikan pangkat yang jelas.</p> <p>2. Para karyawan memiliki kesempatan melanjutkan pendidikan dan memiliki kesempatan mengikuti berbagai seminar/diskusi/workshop.</p> <p>3. Adanya peningkatan disiplin diri dan motivasi kerja dikalangan karyawan, serta kesetiaan terhadap organisasi.</p>
Kinerja (Y)	<p>a. Target</p> <p>b. Kualitas</p> <p>c. Waktu</p>	<p>1. Para karyawan selalu berusahafokus pada pencapaian target pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo.</p> <p>2. Para karyawan selalu bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo.</p> <p>3. Para Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan selesai tepat waktu.</p>

Sumber: Peneliti (2019)

3.3 Teknik Penentuan Populasi, Besar Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:119) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo sebanyak 110 karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:118) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Untuk menentukan besarnya sampel yang diperlukan melalui kuesioner maka digunakan rumus solvin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (\alpha)^2}$$

$$n = \frac{110}{1 + 110 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{110}{1 + 110 (0,0025)}$$

$$n = \frac{110}{1,275}$$

$$n = 86$$

Dimana : n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

α : Batas Toleransi Kesalahan (*error tolerance*)

Berdasarkan perhitungan tersebut maka yang dipilih dari 110 populasi yang ada di dalam penelitian ini adalah 86 responden.

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang digunakan untuk penelitian ini, penulis menggunakan teknik probability sampling. Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel

yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah proportionate stratified random sampling, teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyomo, 2016:123).

3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.4.1 Lokasi

Lokasi dari objek penelitian ini adalah PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo yang beralamatkan di Jalan RM. Mangundiprojo, Asrama Gudmatzi Buduran – Sidoarjo.

3.4.2 Waktu

Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Januari-Februari 2019 untuk melaksanakan survey lapangan dan pengumpulan data yang dibutuhkan oleh peneliti.

3.5 Prosedur Pengambilan/ Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

3.5.1 Jenis Data

3.5.1.1 Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari.

3.5.1.2 Data skuneder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari teknik pengambilan data yang dapat mendukung data primer. Data sekunder ini bersumber dari buku besar dan literatur lain yang dapat menunjang penulisan.

3.5.2 Metode Pengumpulan Data

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas dan data hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu instrumen yang telah teruji validitas dan reabilitasnyan belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya.

Adapun teknik pengumpulan data yang sangat menunjang terselenggaranya penelitian dengan digunakan cara-cara pengumpulan data adalah:

3.5.2.1 Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, seperti wawancara dan kuesioner.

Wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, namun tidak dengan observasi. Observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2017:203) mengemukakan bahwa, “observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis, dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan”. Teknik observasi

ini digunakan untuk mengamati secara langsung karyawan PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo.

3.5.2.2 Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan, pada diri sendiri atau *self-report*, atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi.

3.5.2.3 Metode Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:199) “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

3.5.2.4 Metode Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2013:240) “dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu”. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), biografi, peraturan kebijakan. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, dan lain-lain.

3.6 Pengujian Data

Berdasarkan perolehan data, peneliti ini akan menggunakan data primer, yaitu data berupa kuesioner (daftar pertanyaan atau pernyataan) yang dibagikan kepada karyawan PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo.

3.6.1 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:183) pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan *test-retest (stability)*, ekuivalen, dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu.

a. *Test-retest*

Instrumen penelitian yang reliabilitasnya diuji dengan *test-retest* dilakukan dengan cara mencobakan instrumen beberapa kali pada responden. Jadi dalam hal ini instrumennya sama, respondennya sama, dan waktunya yang berbeda. Reliabilitas diukur dari koefisien korelasi positif dan signifikan maka instrumen tersebut sudah dinyatakan reliabel. Pengujian cara ini sering juga disebut *stability*.

b. Ekuivalen

Instrumen yang ekuivalen adalah pertanyaan yang secara bahasa berbeda, tetapi maksudnya sama. Sebagai contoh (untuk satu butir saja). Berapa tahun pengalaman kerja anda di lembaga ini?. Pertanyaan tersebut dapat ekuivalen dengan pertanyaan berikut. Tahun berapa anda mulai bekerja di lembaga ini?. Pengujian reliabilitas instrumen dengan cara ini cukup dilakukan sekali, tetapi

instrumennya dua, pada responden yang sama, waktu sama, instrumen berbeda. Reliabilitas instrumen dihitung dengan cara mengkorelasikan antara data instrumen yang satu dengan instrumen yang dijadikan ekuivalen. Bila korelasi positif dan signifikan, maka instrumen dapat dinyatakan reliabel.

c. Gabungan

Pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan cara mencobakan dua instrumen yang ekuivalen itu beberapa kali, ke responden yang sama. Jadi cara ini merupakan gabungan pertama dan kedua. Reliabilitas instrumen dilakukan dengan mengkorelasikan dua instrumen, setelah itu dikorelasikan pada pengujian kedua, dan selanjutnya dikorelasikan secara silang.

3.6.2 Uji Validitas

Menurut Ghazali (2013:52) dijelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Uji signifikan dilakukan dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Uji validitas dilakukan dengan cara melakukan korelasi pada setiap butir pernyataan dan total skor konstruk. Hasilnya dapat dilihat melalui r_{hitung} yang dibandingkan dengan r_{tabel} , dimana r_{tabel} dapat diperoleh melalui df (*degree of freedom*) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah item (signifikan 5%). Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas setiap kuesioner adalah:

- a. Jika r_{hitung} positif dan $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka variabel tersebut valid.
- b. Jika r_{hitung} tidak positif serta $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka variabel tersebut tidak valid

3.7 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.7.1 Teknik Analisis Data

Supaya data yang dikumpulkan dapat berguna atau bermanfaat, maka data harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu, sehingga dapat pula dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan. Tujuan dari metode analisis data yaitu untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang sudah terkumpul atau diperoleh. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis, yaitu analisis kuantitatif. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS (*statistical product and service solution*) for windows.

3.7.1.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Rachman (2017:89), regresi linier berganda adalah model regresi berganda jika variabel terikatnya berskala data interval atau rasio (kuantitatif atau numerik). Sedangkan variabel bebas pada umumnya juga berskala data interval atau rasio. Namun, ada juga regresi linier dimana variabel bebas menggunakan skala data nominal atau ordinal, yang lebih lazim disebut dengan istilah data dummy. Maka regresi linier yang seperti itu disebut dengan istilah regresi linier dengan variabel dummy. Jadi, analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau

negatif, dan untuk memprediksi apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan dan penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + \dots + b_nX_n + \varepsilon \text{ (error)}$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (nilai yang diprediksi), dalam penelitian ini adalah Keputusan Pembelian

X_1, X_2, \dots, X_n = Variabel bebas, dalam penelitian ini adalah:

X_1 = Kompetensi

X_2 = Kompensasi

X_3 = Pengembangan Karir

α = Konstanta/ *Intercept* (nilai Y' apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

ε = Penyimpangan data observasi terhadap variabel yang diteliti.

3.7.1.2 Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah nilai dari perubahan-perubahan yang tidak dapat dinyatakan dalam angka. Melainkan memberikan uraian-uraian sesuai dengan kenyataan dan keadaan yang sebenarnya yang terjadi dalam objek penelitian.

3.7.1.3 Analisis Kuantitatif

Dalam mengetahui hubungan dan pengaruh kompetensi, *team work*, dan komiteman organisasi terhadap kinerja karyawan digunakan teknik analisis regresi linear berganda, untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y). Analisis regresi

menggunakan rumus persamaan regresi linear berganda seperti yang dikutip Sugiyono (2008:277) yaitu:

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

Dimana:

Y = variabel dependen, yaitu kinerja karyawan

X₁ = variabel independen, yaitu kompetensi

X₂ = variabel independen, yaitu kompensasi

X₃ = variabel independen, yaitu pengembangan karir

b₁b₂b₃ = koefisien regresi

Untuk mengetahui koefisien determinasi variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, menurut Suharyadi dan Purwanto (2004) digunakan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{n(a \sum Y + b_1 \sum XY_1 + b_2 \sum YX_2) - (\sum Y)^2}{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

Dimana:

R² = koefisien determinasi

N = jumlah sampel

Y = nilai variabel terikat (Y)

X = nilai variabel bebas (X)

a = konstanta

b₁b₂ = koefisien regresi

Menurut Suharyadi dan Purwanto (2010:128) koefisien determinasi mempunyai nilai sebagai berikut:

1. $R^2 > 0,5$ menunjukkan variabel bebas dalam menjelaskan variabel tidak bebas dengan baik dan kuat.
2. $R^2 = 0,5$ menunjukkan variabel bebas dapat menjelaskan variabel tidak bebas dengan sedang
3. $R^2 < 0,5$ menunjukkan variabel bebas dapat menjelaskan variabel tidak bebas dengan kurang baik atau kurang kuat.

3.7.2 Uji Hipotesis

3.7.2.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Langkah-langkah yang dilakukan untuk uji F adalah sebagai berikut:

a. Menentukan Hipotesis

- 1) $H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, secara simultan tidak ada pengaruh antara kompetensi (X_1), kompensasi (X_2), pengembangan karir (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).
- 2) $H_1: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$, ada pengaruh secara simultan antara kompetensi (X_1), kompensasi (X_2), pengembangan karir (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

b. Menentukan tingkat signifikan

Pengujian menggunakan uji satu sisi dengan tingkat signifikan 0,10 (10%)

c. Kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Jika tingkat signifikansi $F > 0,10$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima H_1 ditolak yang berarti variabel-variabel bebas secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika tingkat signifikansi $F < 0,10$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 diterima yang berarti variabel-variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3.7.2.2 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Menentukan hipotesis

- 1) $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya bahwa variabel kompetensi (X_1) tidak ada pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan(Y)
- 2) $H_1 : \beta_1 \neq 0$, artinya bahwa variabel kompetensi (X_1) ada pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y)
- 3) $H_0 : \beta_2 = 0$, artinya bahwa variabel kompensasi (X_2) tidak ada pengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y)
- 4) $H_1 : \beta_2 \neq 0$, artinya bahwa variabel kompensasi (X_2) ada pengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y)
- 5) $H_0 : \beta_3 = 0$, artinya bahwa variabel pengembangan karir (X_3) tidak ada pengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y)
- 6) $H_1 : \beta_3 \neq 0$, artinya bahwa variabel pengembangan karir (X_3) ada pengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y)

b. Menentukan taraf signifikan

Pengujian menggunakan uji satu sisi dengan tingkat signifikan 0,10 (10%)

c. Kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Jika signifikansi $t > 0,10$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima H_1 ditolak yang berarti variabel-variabel bebas secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika signifikansi $t < 0,10$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 diterima yang berarti variabel-variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3.7.2.3 Penentuan Variabel Dominan

Untuk mengetahui variabel mana yang dominan antara variabel bebas yang terdiri kompetensi (X_1), kompensasi (X_2), pengembangan karir (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) di PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo, maka dilakukan dengan melihat nilai koefisien regresi yang distandartkan (β) atau *standartdized coefficients* beta dari masing-masing variabel bebas yang signifikan. Variabel yang memiliki koefisien terbesar merupakan salah satu 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 Sejarah Perusahaan

Dengan majunya perkembangan ekonomi di Indonesia yang sangat pesat, telah menciptakan banyak sekali kesempatan didalam banyaknya jumlah konstruksi dan proyek. Dalam hal ini PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo hadir ditengah-tengah perkembangan ekonomi ini dengan memberikan alat berat handal dan berkualitas dalam memnuhi segala kebutuhan yang diperlukan didalam Proyek tersebut. PT Karya Mitra Teknik didirikan pada tanggal 22 november 2012 dan berkonsentrasi pada penyewaan forklift secara retail dan perbaikan forklift secara retail, yang semula bernama CV. Gama Makmur Bersama (GMB) yang didirikan pada tahun 2010, dan akhir tahun 2012 menjadi PT. Karya Mitra Teknik dan telah memiliki lebih dari 35 unit forklift bebrbagai type, ukuran dan merk.

Gambar 4.1

Logo PT. Karya Mitra Teknik

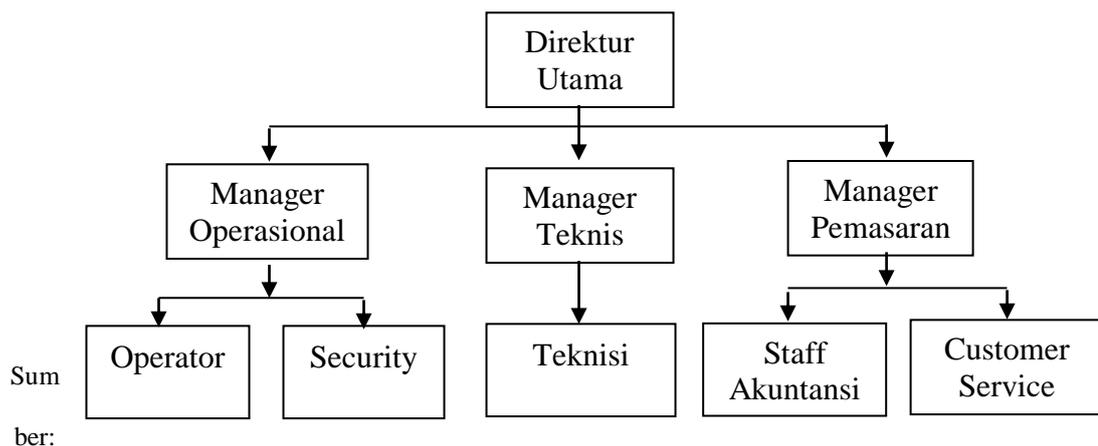


Sumber: PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo (2019)

PT Karya Mitra Teknik melayani penyewaan alat untuk semua tipe pekerjaan, dimulai dari erection, setting/unsetting, Fabrikasi, Pembangunan jalan Tol sampai Kontruksi Pabrik pun. Berawal dari sewa forklift harian dengan kapasitas 2,5 ton hingga 25 ton dan merambah ke sewa forklift bulanan, Pada tahun 2014 PT Karya Mitra Teknik menambah beberapa unit forkliftnya yang semula ada 35 unit sekarang total menjadi ada 50 unit forklift dan ditahun itu PT. Karya Mitra Teknik mulai merambah bisnis sewa Track Loader & Wheel Loader. Hingga saat ini PT Karya Mitra Teknik dapat menjangkau kebutuhan sewa forklift diseluruh pulau jawa dan bali, serta sudah memiliki 110 karyawan, dan sudah melayani perusahaan – perusahaan terkemuka di Indonesia seperti PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk, dan PT. Supra Alumunium Industri.

4.1.2 Struktur Organisasi

Gambar 4.2
Struktur Organisasi PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo



PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo (2019)

Keterangan:

- a. Direktur Utama bertanggung jawab penuh memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan. Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian atau wakil direktur di PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo.
- b. Manager Operasional, berperan untuk mengelola dan meningkatkan efektifitas dan efisiensi operasi perusahaan.
- c. Manager Teknis, berperan untuk mengawasi pekerjaan teknisi dan control kualitas alat-alat berat yang dimiliki. .
- d. Manager Pemasaran, berperan untuk membina seluruh karyawan bagian pemasaran, serta melakukan perencanaan strategi pemasaran dengan memperhatikan trend pasar dan sumber daya perusahaan.
- e. Operator, berperan untuk mengoperasikan alat dengan aman dan produktif sehingga peralatan menjadi tidak cepat rusak sehingga jangka waktu pemakaian peralatan akan lebih lama, serta melakukan pemeriksaan dan pengisian bahan bakar, oli pelumas dan *fluid* lainnya.
- f. Security, berperan untuk melakukan pengamanan asset diperusahaan, melakukan tindakan pencegahan dari hal-hal yang tidak diinginkan di lingkungan tugasnya, dengan melakukan pengamanan secara maksimal..
- g. Teknisi, berperan untuk membuat rencana jadwal pemeliharaan dan melaksanakan pemeliharaan-pemeliharaan mesin dibidangnya, mengatasi gangguan pada peralatan kontrol dan kelengkapannya..

- h. Staff Akuntansi, berperan memastikan pembukuan keuangan kantor tersedia dan terlaksana dengan baik sesuai dengan target, memastikan laporan keuangan perusahaan tersedia dan terdistribusi kepada manajemen dengan baik.
- Customer Service*, berperan memberikan pelayanan yang prima dan membina hubungan baik dengan pelanggan, dan mencari jalan keluar untuk menyelesaikan berbagai masalah-masalah yang dihadapi oleh pelanggan atau tamunya.

4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

Dalam menjalankan usahanya PT. Karya Mitra Teknik berpedoman padavisinya, misi perusahaan sebagai berikut:

- a. Visi

Menjadi perusahaan alat berat yang dibutuhkan bagi industri dan pembangunan nasional Indonesia.

- b. Misi

1. Menjadi perusahaan yang mengutamakan kepuasan pelanggan.
2. Menjadi mitra terpercaya yang mampu memberikan manfaat nyata usaha.

4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian dan Pengujian Hipotesis

4.2.1 Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, obyek yang diambil sebagai sampel adalah karyawan PT Karya Mitra Teknik di Sidoarjo. Karyawan yang digunakan sebagai obyek penelitian sebanyak 86 orang. Berdasarkan data dari 86 orang karyawan PT Karya Mitra Teknik di Sidoarjo, melalui daftar pernyataan didapat kondisi karyawan

tentang jenis kelamin, usia, masa bekerja, dan tingkat pendidikan. Penggolongan yang dilakukan kepada karyawan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas dan akurat mengenai gambaran karyawan sebagai obyek penelitian ini.

4.2.1.1 Deskripsi Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data tentang jenis kelamin karyawan di PT Karya Mitra Teknik di Sidoarjo yang dapat dilihat di tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin
Pada PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo
Tahun 2019

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentasi
Pria	66 orang	76,75 %
Wanita	20 orang	23,26 %
Total	86 orang	100 %

Sumber: Data diolah dari perhitungan SPSS (2019)

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa 86 karyawan dalam penelitian adalah 66 karyawan pria atau 76,75% dan 20 karyawan wanita atau 23,26%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dalam PT Karya Mitra Teknik di Sidoarjo yang dominan yaitu pria karena perusahaan lebih membutuhkan tenaga kerja yang ahli dalam kompetensi dibidang otomotif dan maksimal tenaganya, sedangkan untuk karyawan wanita lebih kepada tugas yang sedikit lebih ringan dan dibutuhkan ketelatenan, seperti dibagian staf administrasi dan marketing.

4.2.1.2 Deskripsi Karyawan Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan umur terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia
Pada PT. Karya Mitra Tehnik di Sidoarjo
Tahun 2019

Usia	Jumlah	Prosentasi
20 – 25 tahun	62 orang	72,10%
> 25 tahun	24 orang	27,91%
Total	86 orang	100%

Sumber: Data diolah dari perhitungan SPSS (2019)

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa 86 karyawan dalam penelitian adalah karyawan dengan usia 20-25 tahun sebanyak 62 orang atau 72,10%, dan usia lebih dari 25 tahun sebanyak 24 orang atau 27,91%. Alasan PT Karya Mitra Tehnik di Sidoarjo merekrut karyawan-karyawan yang masih muda adalah karena PT Karya Mitra Tehnik membutuhkan tenaga kerja yang masih memiliki semangat kerja relatif tinggi guna menyiapkan generasi penerus yang nantinya diharapkan akan memiliki kinerja karyawan yang lebih baik dari para karyawan dengan usia yang sudah mendekati pension.

4.2.1.3 Deskripsi Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data tentang tingkat pendidikan karyawan di PT Karya Mitra Tehnik di Sidoarjo yang dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan
Pada PT. Karya Mitra Tehnik di Sidoarjo
Tahun 2019

Pendidikan	Jumlah	Prosentasi
SMA/SMK	82 orang	95,35%
Diploma	4 orang	5,82%
Total	86 orang	100%

Sumber: Data diolah dari perhitungan SPSS (2019)

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa 86 karyawan dalam penelitian adalah 82 orang atau 95,35% berpendidikan akhir SMA/SMK, 4 orang atau 5,82% berpendidikan akhir Diploma.

Dari data tersebut jenjang pendidikan terakhir yang sangat dominan adalah pendidikan SMA/SMK, dikarenakan dalam menjalankan kegiatan perusahaan memerlukan tingkat pendidikan dan keterampilan yang cukup. Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki banyak karyawan yang tidak hanya terlatih tetapi juga memiliki dasar pendidikan yang baik pula. Untuk itu diperlukan komposisi karyawan yang mencakup seluruh jenjang pendidikan dengan spesifikasi keahlian masing-masing agar dapat menunjang konsep yang telah disusun perusahaan dan mampu memenuhi tujuan perusahaan.

4.2.1.4 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa masa kerja karyawan PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo terlihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karyawan Berdasarkan Masa Kerja
Pada PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo
Tahun 2019

Lama Bekerja	Jumlah	Prosentase
< 1 tahun	10 orang	11,63%
1-5 tahun	66 orang	76,75%
>6 tahun	10 orang	11,63%
Total	86 orang	100%

Sumber: Data diolah dari perhitungan SPSS (2019)

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa 86 karyawan dalam penelitian adalah, 10 orang atau 11,63% memiliki masa kerja dibawah satu tahun, 66 orang

atau 76,75% memiliki masa kerja antara 1-5 tahun, dan 10 orang atau 11,63% memiliki masa kerja antara di atas 6 tahun.

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan lama bekerja antara 1-5 tahun lebih banyak di antara lama bekerja lainnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT Karya Mitra Teknik difokuskan pada karyawan baru yang memiliki pemikiran yang sangat *fresh* dan memiliki ide-ide yang lebih kreatif, untuk itu diperlukan komposisi karyawan yang baru agar dapat menunjang konsep yang telah disusun perusahaan dan mampu memenuhi tujuan perusahaan.

4.2.2 Deskripsi Hasil Angket Penelitian

Hasil penelitian ini menggambarkan tanggapan karyawan dalam menjawab instrumen penelitian mengenai Kompetensi (X_1), Kompensasi (X_2), Pengembangan Karir (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo. Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan karakteristik dan jawaban karyawan terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel. Untuk jawaban karyawan di dapat dari besarnya interval kelas mean setelah diketahui, kemudian dibuat rentang skala sehingga dapat diketahui dimana letak rata-rata penilaian karyawan terhadap setiap variabel yang dipertanyakan. Contoh tentang skala mean tersebut ditunjukkan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{interval kelas} &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0,8 \end{aligned}$$

Dengan hasil interval kelas 0,8 maka dapat disimpulkan kriteria rata-rata dari jawaban karyawan:

- a. $1,00 - < 1,80 =$ Sangat Tidak Setuju
- b. $1,80 - < 2,60 =$ Tidak Setuju
- c. $2,60 - < 3,40 =$ Ragu-ragu
- d. $3,40 - < 4,20 =$ Setuju
- e. $4,20 - < 5,00 =$ Sangat Setuju

4.2.2.1 Deskripsi Tanggapan Karyawan Tentang Kompetensi (X_1)

Variabel dalam penelitian ini adalah kompetensi dengan indikator pengetahuan, keahlian, dan sikap. Tanggapan karyawan tentang Kompetensi (X_1) pada PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo disajikan pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Tanggapan Karyawan Terhadap Kompetensi
Pada PT. Karya MItra Tehnik di Sidoarjo
Tahun 2019

No	Pernyataan	Skor					Frekuensi (F) x Bobot Skor (X)	Mean
		TS	KS	S	SS	SSS		
		1	2	3	4	5		
1	Karyawan telah memiliki pengetahuan dan kemauan untuk meningkatkan pengetahuan yang mendukung pekerjaan di PT. Karya Mitra Tehnik di Sidoarjo.	2	13	4	21	46	354	4.11
	Presentase (%)	2,3	15,1	4,7	24,4	53,3		
2	Karyawan memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani di PT. Karya Mitra Tehnik di Sidoarjo	1	4	30	27	24	327	3.80
	Presentase (%)	1,2	4,7	34,9	31,4	27,9		
3	Para karyawan memiliki keramahan dan kesopanan dalam bekerja, serta memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja	2	15	10	5	54	352	4.09
	Presentase (%)	2,3	17,4	11,6	5,8	62,8		
Mean								4,00

Sumber: Data diolah dari perhitungan SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa hasil jawaban karyawan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut: Untuk pernyataan 1 “Karyawan telah memiliki pengetahuan dan kemauan untuk meningkatkan pengetahuan yang mendukung pekerjaan di PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo.” Sebagian besar karyawan menyatakan sangat setuju sekali dengan presentase 53,3%. Sedangkan Untuk pernyataan 2 “Karyawan memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani di PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo” Sebagian besar karyawan menyatakan setuju, dengan presentasi 34,9%. Untuk pernyataan 3 “Para karyawan memiliki keramahan dan kesopanan dalam bekerja, serta memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja” Sebagian besar karyawan menyatakan dengan sangat setuju sekali dengan presentase jawaban 62,8%

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan karyawan terhadap variabel Kompetensi (X_1) sebesar 4,00%. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “sangat setuju”, yang artinya mayoritas karyawan setuju bahwa kompetensi merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini berarti kompetensi yang dimiliki karyawan PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo tergolong baik.

4.2.2.2 Deskripsi Tanggapan Karyawan Tentang Kompensasi (X_2)

Variabel dalam penelitian ini adalah Kompensasi dengan indikator Normatif dan Kebijakan. Tanggapan karyawan tentang Kompensasi (X_2) pada PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo disajikan pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan Karyawan Terhadap Kompensasi
Pada PT. Karya Mitra Tehnik di Sidoarjo
Tahun 2019

No	Pernyataan	Skor					Frekuensi (F) x Bobot Skor (X)	Mean
		TS	KS	S	SS	SSS		
		1	2	3	4	5		
1	Upah dan tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah memenuhi unsur minimal yang ditetapkan oleh pemerintah.	0	4	21	34	27	342	3,97
	Presentase (%)	0	4,7	24,4	39,5	31,4		
2	Para karyawan mendapatkan tunjangan makan setiap masuk kerja dan tunjangan insentif jika memenuhi target yang sudah ditetapkan	0	2	30	22	32	342	3,97
	Presentase (%)	0	2,3	34,9	25,6	37,2		
Mean								3,97

Sumber: Data diolah dari perhitungan SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel 4.7 menunjukkan bahwa hasil jawaban karyawan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut: Untuk pernyataan 1 “Upah dan tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah memenuhi unsur minimal yang ditetapkan oleh pemerintah” Sebagian besar karyawan menyatakan sangat setuju dengan presentase 39,5%. Untuk pernyataan 2 “Para karyawan mendapatkan tunjangan makan setiap masuk kerja dan tunjangan insentif jika

memenuhi target yang sudah ditetapkan” Sebagian besar karyawan menyatakan dengan Sangat setuju sekali dengan presentasi jawaban sebesar 37,2%.

. Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan karyawan terhadap variabel Kompensasi (X_2) sebesar 3,97. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “sangat setuju”, yang artinya mayoritas karyawan setuju bahwa Kompensasi merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini berarti Kompensasi yang dimiliki karyawan PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo tergolong baik.

4.2.2.3 Deskripsi Tanggapan Karyawan Tentang Pengembangan karir (X_3)

Variabel dalam penelitian ini adalah pengembangan karir dengan indikator target, kualitas, dan waktu. Adapun tanggapan karyawan sebagai berikut:

Tabel 4.7
Tanggapan Karyawan Terhadap Pengembangan Karir
Pada PT. Karya Mitra Tehnik di Sidoarjo
Tahun 2019

No	Pernyataan	Skor					Frekuensi (F) x Bobot Skor (X)	Mean
		TS	KS	S	SS	SSS		
		1	2	3	4	5		
1	Setiap karyawan memiliki kesempatan menduduki jabatan tertentu sesuai dengan struktur organisasi yang ada dan adanya kenaikan pangkat yang jelas.	2	12	11	41	20	323	3,75
	Presentase (%)	2,3	14,0	12,8	47,7	23,3		
2	Para karyawan memiliki kesempatan melanjutkan pendidikan dan memiliki kesempatan mengikuti berbagai seminar/diskusi/workshop	1	10	14	33	28	335	3.89
	Presentase (%)	1,2	11,6	16,3	38,4	32,6		
3	Adanya peningkatan disiplin diri dan motivasi kerja dikalangan karyawan, serta kesetiaan terhadap organisasi.	1	12	20	31	22	319	3,70
	Presentase (%)	1,2	14,0	23,3	36,0	25,6		
Mean								3,78

Sumber: Data diolah dari perhitungan SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel 4.8 menunjukkan bahwa hasil jawaban responden tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut: Untuk pernyataan 1 “Setiap karyawan memiliki kesempatan menduduki jabatan tertentu sesuai dengan struktur organisasi

yang ada dan adanya kenaikan pangkat yang jelas” Sebagian besar karyawan menyatakan sangat setuju dengan presentase 47,7%. Untuk pernyataan 2 “Para karyawan memiliki kesempatan melanjutkan pendidikan dan memiliki kesempatan mengikuti berbagai seminar/diskusi/workshop” Sebagian besar karyawan menyatakan dengan sangat setuju, dengan presentasi jawaban sebesar 38,4%. Untuk pernyataan 3 “Adanya peningkatan disiplin diri dan motivasi kerja dikalangan karyawan, serta kesetiaan terhadap organisasi” Sebagian besar karyawan menyatakan dengan sangat setuju dengan presentase jawaban 36,0%

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan karyawan terhadap variabel Pengembangan Karir (X_3) sebesar 3,78. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “sangat setuju”, yang artinya mayoritas karyawan setuju bahwa Pengembangan Karir merupakan hal yang dapat mempengaruhi pekerjaannya. Hal ini berarti komitmen organisasi yang dimiliki karyawan PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo tergolong baik.

4.2.2.4 Deskripsi Tanggapan Karyawan Tentang Kinerja Karyawan (Y)

Variabel dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan dengan indikator target, kualitas, waktu. Adapun tanggapan karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Tanggapan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan
Pada Matahari Department Store Tbk Tunjungan Plaza di Surabaya
Tahun 2019

No	Pernyataan	Skor					Frekuensi (F) x Bobot Skor (X)	Mean
		STS	TS	R	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Para karyawan selalu berusaha fokus pada pencapaian target pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo	7	18	30	27	4	261	3,03
	Presentase (%)	8,1	20,9	34,9	31,4	4,7		
2	Para karyawan selalu bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo	3	19	43	20	1	255	2,96
	Presentase (%)	3,5	22,1	50,0	23,3	1,2		
3	Para Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan selesai tepat waktu	3	13	38	26	1	262	3,04
	Presentase (%)	3,5	20,9	44,2	30,2	1,2		
Mean								3,01

Sumber: Data diolah dari perhitungan SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel 4.9 menunjukkan bahwa hasil jawaban responden tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut: Untuk pernyataan 1 “Para karyawan selalu berusaha fokus pada pencapaian target pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo” Sebagian besar karyawan menyatakan

sangat setuju sekali dengan presentase 47%. Untuk pernyataan 2 “Para karyawan selalu bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo” Sebagian besar karyawan menyatakan dengan setuju dengan presentasi jawaban sebesar 50,0%. Untuk pernyataan 3 “Para Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan selesai tepat waktu” Sebagian besar karyawan menyatakan dengan setuju dengan presentase jawaban 44,2%..

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan karyawan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3,01. Nilai ini termasuk dalam rentang kategori “sangat setuju”, Hal ini berarti kinerja karyawan yang dimiliki karyawan PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo tergolong baik.

4.3 Analisis Hasil Penelitian dan Pengujian Hipotesis

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat, validitas suatu instrumen akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Dengan demikian permasalahan validitas instrumen (angket) akan menunjukkan pada mampu tidaknya instrumen (angket) tersebut untuk mengukur objek yang diukur. Apabila instrumen tersebut mampu untuk mengukur apa yang diukur, maka disebut valid dan sebaliknya, apabila tidak mampu untuk mengukur apa yang diukur, maka dinyatakan tidak valid. Berikut adalah hasil dari pengujian validitas instrumen variabel-variabel dengan *degree of freedom* (df) = n-2:

Tabel 4.9
Pengujian Validitas Instrumen
Pada PT. Karya Mitra Tehnik di Sidoarjo
Tahun 2019

Item Pernyataan	Hasil Korelasi	Nilai Kritis	Keterangan
	(r_{hitung})	(r_{tabel})	
Kompetensi (X₁)			
X1.1	0,713	0,1786	Valid
X1.2	0,419		Valid
X1.3	0,762		Valid
Kompensasi (X₂)			
X2.1	0,657	0,1786	Valid
X2.2	0,657		Valid
Pengembangan Karir (X₃)			
X3.1	0,613	0,1786	Valid
X3.2	0,521		Valid
X3.3	0,585		Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y.1	0,670	0,1786	Valid
Y.2	0,678		Valid
Y.3	0,676		Valid

Sumber: Data diolah dari perhitungan SPSS (2019)

Nilai kritis (r_{tabel}) yang diperoleh sebesar 0,1786 yaitu dengan melihat pada tabel korelasi untuk $n-2 = 84$ dengan menggunakan taraf kepercayaan 5%. Dari tabel di atas hasil uji validitas diperoleh r_{hitung} dalam instrumen penelitian yang digunakan semuanya mempunyai nilai yang lebih besar atau berada di atas nilai kritis (r_{tabel}), sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator pada instrumen penelitian dapat dikatakan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen menggambarkan pada kemantapan dan kestabilan alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas atau dapat dipercaya, apabila alat ukur tersebut stabil sehingga dapat diandalkan (*dependability*) dan dapat digunakan untuk meramalkan (*predictability*). Dimana

pernyataan-pernyataan untuk masing-masing variabel sama seperti pernyataan-pernyataan dan variabel-variabel pada pengukuran validitas. Koefesien alpha menunjukkan nilai reliabilitas masing-masing variabel dalam penelitian ini. Nilai alpha yang lebih besar dari $\alpha = 0,60$ berarti bahwa semua variabel-variabel dalam penelitian ini adalah reliabel. Berikut adalah hasil dari perhitungan reliabilitas dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 4.10
Hasil Perhitungan Reliabilitas
Pada PT. Karya Mitra Tehnik di Sidoarjo
Tahun 2019

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Kompetensi (X_1)	0,777	0,6	Reliabel
Kompensasi (X_2)	0,793		Reliabel
Pengembangan Karir (X_3)	0,751		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,815		Reliabel

Sumber: Data diolah dari perhitungan SPSS (2019)

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai reliabilitas konsistensi internal untuk koefesien *alpha* dari masing-masing variabel dalam setiap variabel dinyatakan reliabel karena lebih besar dari 0,60. Hasil pengujian reliabilitas diperoleh Kompetensi (X_1) yang memiliki nilai koefesien *Cronbach's Alpha* (koefesien hitung reliabilitas *alpha*) sebesar 0,777. Artinya, bahwa Kompetensi (X_1) memiliki nilai koefesien *Cronbach's Alpha* $0,777 > 0,60$ menunjukkan reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*). Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X_2) yang memiliki nilai koefesien *Cronbach's Alpha* (koefesien hitung reliabilitas *alpha*) sebesar 0,793. Artinya, bahwa Kompensasi (X_2) memiliki nilai koefesien *Cronbach's Alpha* $0,793 > 0,60$ menunjukkan seluruh item reliabel dan

seluruh tes secara konsisten dan secara internal memiliki reliabilitas yang kuat. Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan Karir (X_3) yang memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* (koefisien hitung reliabilitas *alpha*) sebesar 0,751. Artinya, bahwa Pengembangan Karir (X_3) memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* $0,751 > 0,60$ menunjukkan variabel dikatakan reliabel (moderat). Hasil Uji Reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y) yang memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* (koefisien hitung reliabilitas *alpha*) sebesar 0,815. Artinya, bahwa Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* $0,815 > 0,60$ menunjukkan reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*). Sehingga dapat disimpulkan bahwa item pengukuran pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian ini.

4.3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini besarnya koefisien regresi digunakan untuk mengetahui apakah Kompetensi (X_1), Kompensasi (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3), mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Karya Mitra Teknik di Sidoarjo. Dari Persamaan regresi yang diperoleh nantinya dilakukan pengujian pada koefisien regresi dari masing-masing variabel penelitian secara statistik yaitu melalui Uji F dan Uji t yang dijelaskan pada pembahasan selanjutnya. Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh besarnya konstanta dan besarnya koefisien regresi untuk masing-masing variabel.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk menguji pengaruh Kompetensi (X_1),

Kompensasi (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Mitra Tehnik di Sidoarjo. Model regresi dapat disusun sebagai berikut:

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

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi
Coefficient^a
Pada PT. Karya Mitra Tehnik di Sidoarjo
Tahun 2019

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,024	,282		-3,632	,000
Kompetensi (X_1)	,235	,063	,294	3.755	,000
Kompensasi (X_2)	,297	,064	,314	4.614	,000
Pengembangan Karir (X_3)	,506	,060	,561	8.400	,000

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah dari perhitungan SPSS (2019)

Dari tabel 4.12 maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = -1,024 + 0,235X_1 + 0,297X_2 + 0,506X_3$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas maka dapat dianalisis sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar -1,024 memberi arti apabila variabel bebas Kompetensi (X_1), Kompensasi (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3) adalah bernilai konstan, maka besarnya variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) bernilai sebesar -1,024 satuan.
- b. Koefisien regresi (b_1) untuk Kompetensi (X_1) sebesar 0,235 memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Apabila dalam

presentase variabel Kompetensi (X_1) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,235 satuan. Artinya semakin tinggi nilai Kompetensi maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.

- c. Koefisien regresi (b_2) untuk Kompensasi(X_2) sebesar 0,297 memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Apabila dalam presentase variabel Kompensasi (X_2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,297 satuan. Artinya semakin tinggi nilai Kompensasi maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.
- d. Koefisien regresi (b_3) untuk Pengembangan Karir (X_3) sebesar 0,506 memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Apabila dalam presentase variabel Pengembangan Karir (X_3) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,506 satuan.

Jadi variabel bebas yang terdiri dari Kompetensi, Kompensasi, dan Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang positif atau searah terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat Kompetensi, Kompensasi, dan Pengembangan Karir, maka semakin tinggi pula tingkat Kinerja Karyawan PT. Karya Mitra Tehnik di Sidoarjo.

Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada koefisien korelasi (R) dan untuk mengetahui seberapa

besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi (R Square atau R^2).

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi
Model Summary^b
Pada PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo
Tahun 2019

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,871 ^a	,758	,749	,38226

a. Predictors: (Constant), Kompetensi (X_1), Kompensasi (X_2), Pengembangan Karir (X_3)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dari perhitungan SPSS (2019)

Untuk menafsirkan tingkat koefisien korelasi dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 4.13
Nilai Penafsiran 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: Zulfikar dan Budiantara (2014:210)

Koefisien korelasi yang diperoleh dari hasil analisis antara Kompetensi (X_1), Kompensasi (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) di PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo adalah sebesar 0,871 hal ini menunjukkan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai tingkat hubungan dalam kategori kuat.

Berdasarkan dari tabel 4.13 telah ditunjukkan besarnya nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,758. Angka 0,758 atau 75,8% ini menunjukkan

bahwa ketiga variabel bebas Kompetensi, Kompensasi, dan Pengembangan Karir yang diuji secara simultan mampu memberikan kontribusi/sumbangan bervariasi atas perubahan-perubahan yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan sisanya 24,2% merupakan besarnya pengaruh dari variabel-variabel bebas lainnya yang tidak ikut diteliti.

4.3.4 Pengujian Hipotesis

4.3.4.1 Pengujian Hipotesis Pertama (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Kompetensi, dan Pengembangan Karir secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

a. Perumusan hipotesis adalah:

H_0 : Variabel Kompetensi (X_1), Kompensasi (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3) secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo.

H_1 : Variabel Kompetensi (X_1), Kompensasi (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo.

b. Nilai F_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dan derajat bebas $df = n-k-1 = 86-3-1 = 82$ diperoleh angka 2,72.

c. Kriteria yang digunakan adalah:

1) Jika tingkat signifikansi $F > 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel Kompetensi (X_1), Kompensasi (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3) secara

simultan tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. Karya Mitra Teknik.

- 2) Jika tingkat signifikansi $F < 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima Artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel Kompetensi (X_1), Kompensasi (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo.

Adapun hasil analisis uji F dengan bantuan program *SPSS 25.0 for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Hipotesis (Uji F)
ANOVA^a
Pada PT. Karya Mitra Teknik di Sidorjo
Tahun 2019

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	37,553	3	12,518	85,664	,000 ^b
Residual	11,982	82	0,146		
Total	49,535	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: Constans, Kompetensi, Kompensasi, Pengembangan Karir

Sumber: Data diolah dari perhitungan SPSS (2019)

Hasil pengujian model secara bersama-sama (simultan) di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 85,664 dengan nilai signifikan sebesar ,000. Karena nilai F_{hitung} ($85,664 > F_{tabel}$ (2,72) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar ,000 dan nilai ini jauh lebih kecil dai α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa Kompetensi, Kompensasi, dan

Pengembangan Karir secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.3.4.2 Pengujian Hipotesis kedua (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial (individu) dari variabel-variabel bebas yaitu , Kompetensi, Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja.

a. Perumusan Hipotesis adalah:

H_0 : Kompetensi (X_1), Kompensasi (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo.

H_1 : Kompetensi (X_1), Kompensasi (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo.

b. Nilai t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dan derajat bebas $df = n-k-1 = 86-3-1 = 82$ diperoleh angka 1,66365.

c. Kriteria yang digunakan adalah:

- 1) Jika tingkat signifikansi $t > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa Kompetensi (X_1), Kompensasi (X_2), Pengembangan Karir (X_3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo.
- 2) Jika tingkat signifikansi $t < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa Kompetensi (X_1),

Kompensasi (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo.

Adapun hasil analisis uji t dengan bantuan program *SPSS 25.0 for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t)
Coefficient^a
Pada PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo
Tahun 2019

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,024	,282		-3,632	,000
Kompetensi (X1)	,235	,063	,294	3,755	,000
Kompensasi (X2)	,297	,064	,314	4,614	,000
Pengembangan Karir (X3)	,506	,060	,561	8,400	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data diolah dari perhitungan SPSS (2019)

Berdasarkan dari hasil tabel di atas maka hasil analisis pengujian secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

Kompetensi (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan ditunjukkan dari besarnya nilai $t_{hitung} 3,755 > t_{tabel} = 1,66365$ dengan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$. Berarti variabel Kompetensi ini mendukung terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo, dan hasil pengujiannya menyatakan menolak H_0 dan menerima H_a .

Kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan ditunjukkan dari besarnya nilai $t_{hitung} 4,614 > t_{tabel} = 1,66365$

dengan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$. Berarti variabel Kompensasi ini mendukung terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo, dan hasil pengujiannya menyatakan menolak H_0 dan menerima H_a .

Sedangkan Pengembangan Karir (X_3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan ditunjukkan dari besarnya nilai $t_{\text{hitung}} 8,400 > t_{\text{tabel}} = 1,66365$ dengan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$. Berarti variabel Komitmen Organisasi ini mendukung terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo, dan hasil pengujiannya menyatakan menolak H_0 dan menerima H_a .

Dari hasil perhitungan uji t di atas maka hipotesis kedua terbukti kebenarannya. Hal ini sesuai dengan hipotesis kedua yaitu Kompetensi (X_1), Kompensasi (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo.

4.3.4.3 Penentuan 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 4.17 sebagai berikut:

Tabel 4.16
Koefisien Standar Regresi Beta
Coefficient^a
Pada PT. Karya Mitra Tehnik di Sidoarjo
Tahun 2019

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,024	,282		-3,632	,000
Kompetensi (X1)	,235	,063	,294	3,755	,000
Kompensasi (X2)	,297	,064	,314	4,614	,000
Pengembangan Karir (X3)	,506	,060	,561	8,400	,000

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dari perhitungan SPSS (2019)

Dari tabel 4.17 diketahui bahwa Pengembangan Karir (X₃) memiliki nilai *Standardized Coefficients Beta* (koefisien yang distandarkan) terbesar yaitu sebesar 0,561 dengan signifikansi 0,000 > 0,005, dibandingkan dengan Kompetensi (X₁) dan Kompensasi (X₂) maka Pengembangan Karir (X₃) merupakan variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Karya Mitra Tehnik di Sidoarjo.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh Kompetensi (X₁), Kompensasi (X₂), dan Pengembangan Karir (X₃) secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Untuk itu kinerja yang baik harus bisa ditunjukkan oleh setiap Sumber Daya Manusia dalam organisasi. Pada PT Karya Mitra Tehnik di Sidoarjo dari para karyawannya dipengaruhi oleh beberapa variabel yang diantaranya Kompetensi, Kompensasi ,

dan Pengembangan Karir. Oleh karena itu PT Karya Mitra Teknik di Sidoarjo, diharapkan mampu menyeleksi karyawan dalam segala bakat yang dimiliki dan mampu menumbuhkan sikap dan perilaku yang baik dari masing-masing karyawannya, menciptakan prosedur pelaksanaan kerja dengan baik dan pekerjaan juga sebagai acuan untuk kedepannya dan memberikan wewenang kepada karyawan an rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan dan mam pu meningkatkan keterampilan dan keahlian baik secara fisik maupun non fisik agar dapat meningkatkan kualitas SDM yang dimilikinya sehingga mampu mencapai kinerja yang optimal dan meraih tujuan perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi (X_1), Kompensasi (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo, hal ini dapat dilihat dengan nilai F_{hitung} sebesar 85,664. Nilai F_{hitung} ini jauh lebih besar dari pada nilai F_{tabel} yaitu 2,72. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 di mana nilai signifikansi lebih kecil dari pada taraf signifikansi $\alpha = 0,005$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa Kompetensi, Kompensasi, dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Mitra Teknik di Sidoarjo.

Dalam penelitian ini koefisien korelasi berganda (R) didapatkan sebesar 0,617. Hal ini menunjukkan bahwa antar variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan dalam kategori kuat. Adapun nilai koefisien determinasi (R Square atau R^2) didapatkan sebesar 0,758 atau sebesar 75,8%. Artinya bahwa

variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat sebesar 75,8% sedangkan sisanya 24,2,% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian.

Dengan demikian berdasarkan pada hasil tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan pada hipotesis pertama yang menyatakan bahwa ada pengaruh simultan dan signifikan antara variabel Kompetensi (X_1), Kompensasi (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3) secara bersama-sama akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) dalam bekerja adalah bukti kebenarannya.

4.4.2 Pengaruh Kompetensi (X_1) secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil dari penelitian ini Kompetensi (X_1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Karya Mitra Teknik di Sidoarjo. Didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel bebas Kompetensi (X_1) sebesar 3,755 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,66365 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari pada 5% atau 0,05 maka dapat disimpulkan dengan cara sendiri-sendiri (parsial) variabel Kompetensi (X_1) mempunyai pengaruh parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Mitra Teknik di Sidoarjo.

Indikator yang mempunyai skor tertinggi pada variabel Kompetensi adalah indikator Pengetahuan (*Knowledge*) pada pernyataan “Karyawan telah memiliki pengetahuan dan kemauan untuk meningkatkan pengetahuan yang mendukung pekerjaan di PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo” dengan skor mean sebesar 4,11. Sedangkan indikator yang mempunyai skor terendah adalah indikator Keahlian (*Skill*) pada pernyataan “Karyawan memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani di PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo” dengan skor mean sebesar 3,80.

Menurut Moekijat dalam Sedarmayanti (2017:213) menyatakan bahwa kompetensi adalah gambaran kesanggupan yang telah ada untuk melaksanakan bermacam-macam tugas yang diperlukan oleh suatu pekerjaan tertentu, berupa keterampilan dan kecakapan yang telah dimiliki oleh seorang individu sehingga orang memiliki kesanggupan untuk melaksanakan bermacam-macam tugas yang diperlukan dalam suatu pekerjaan tertentu.

Penelitian yang menjadi referensi bagi peneliti untuk melakukan penelitian adalah penelitian dari Rahmisyari (2017) dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gorontalo” ini menggunakan pengujian data uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis persamaan regresi linear berganda, uji hipotesis menggunakan uji simultan/bersama-sama (uji F), uji parsial/sendiri-sendiri (uji t). Dengan demikian analisis penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut : Dari hasil uji t dapat diketahui seluruh variabel independen mempunyai nilai signifikan dibawah dari 0.05 atau 5%, maka dapat ditarik kesimpulan seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gorontalo. Sehingga hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil uji F dapat diketahui seluruh variabel independen secara bersama-sama mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000 dibawah dari 0,05 atau 5%, sehingga dapat ditarik kesimpulan seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Penanaman Modal dan

Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gorontalo. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan demikian berdasarkan pada hasil tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan pada hipotesis kedua yang menyatakan bahwa ada pengaruh parsial dan signifikan antara variabel Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo dan terbukti kebenarannya.

4.4.3 Pengaruh Kompensasi (X_2) secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil dari penelitian ini Kompensasi (X_2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo. Didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel bebas Kompensasi (X_2) sebesar 4,614 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,66365 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil daripada 5% atau 0,05 maka dapat disimpulkan dengan cara sendiri-sendiri (parsial) variabel Kompensasi (X_2) mempunyai pengaruh parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo.

Disini kedua indikator memiliki skor mean yang sama-sama besar yaitu indikator Normatif dengan pernyataan “Upah dan tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah memenuhi unsur minimal yang ditetapkan oleh pemerintah” dengan skor mean 3,97 dan indikator Kebijakan dengan pernyataan “Para karyawan mendapat tunjangan makan setiap masuk kerja dan tunjangan insentif jika memenuhi target yang sudah ditetapkan” dengan skor mean 3,97.

Menurut Dr. Emron Edison dkk, (2017:152) “kompensasi ini merupakan bentuk imbalan (baik berbentuk uang maupun natura) yang diterima pegawai/karyawan atas usaha-usaha yang dihasilkannya”.

Penelitian yang menjadi referensi bagi peneliti untuk melakukan penelitian adalah penelitian dari Ali Wairooy (2017) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar” ini menggunakan pengujian data uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Positif terlihat dari F_{hitung} sebesar 15,124 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,20 ($15,124 > 3,20$) dan signifikan yang dilihat dari signifikansi (0,000) lebih kecil dari taraf signifikansi yang disyaratkan sebesar 5% atau 0,05 ($0,000 < 0,05$). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Positif terlihat dari koefisien regresi sebesar 0,423. Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,422 > 1,943$) dan tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini membuktikan hipotesis penelitian bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dengan demikian berdasarkan pada hasil tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan pada hipotesis kedua yang menyatakan bahwa ada pengaruh parsial dan signifikan antara variabel Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo terbukti kebenarannya

4.4.3.1 Pengembangan Karir (X_3) secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Pengembangan Karir (X_3) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo. Didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel bebas Pengembangan Karir (X_3) sebesar 8,400 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,66365 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil daripada 5% atau 0,05 maka dapat disimpulkan dengan cara sendiri-sendiri (parsial) variabel Pengembangan Karir (X_3) mempunyai pengaruh parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo.

Indikator yang mempunyai skor tertinggi pada variabel Komitmen Organisasi adalah indikator Kualitas pada pernyataan “Para karyawan memiliki kesempatan melanjutkan pendidikan dan memiliki kesempatan mengikuti berbagai seminar/workshop” dengan skor mean sebesar 3,89. Sedangkan indikator yang mempunyai skor terendah adalah indikator Waktu pada pernyataan “Adanya peningkatan disiplin diri dan motivasi kerja dikalangan karyawan, serta kesetiaan terhadap organisasi” dengan skor mean sebesar 3,70.

Menurut Rivai dan sagala dalam Dr. Muhammad Busro (2018:275), “pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut konsep ini, karir hanya terfokus pada peningkatan kemampuan kerja. Sementara itu konsep ini tidak membahas karir yang stagnan dan karir yang menurun”.

Penelitian yang menjadi referensi bagi peneliti untuk melakukan penelitian adalah penelitian dari Abraham Samuel Kaengke, Bernhard Tewel, dan Yantje

Uhing (2018) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado”, ini dapat disimpulkan kemampuan kerja (X_1) dan komitmen organisasional (X_2) secara silmutan (bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila kemampuan kerja dan komitmen organisasional yang dimiliki karyawan meningkat maka kinerja karyawan tersebut juga akan mengalami peningkatan. Hasil uji t variabel kemampuan kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai signifikansi t sebesar 0,005. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa $\text{Sig. } t < \alpha (0,05)$ maka pengaruh variabel kemampuan kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak H_a diterima. Sehingga apabila pengembangan karir karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Hasil uji t variabel komitmen organisasional (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai signifikansi t sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa $\text{Sig. } t < \alpha (0,05)$ maka pengaruh variabel komitmen organisasional (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak H_a diterima. Sehingga apabila komitmen organisasional karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Dengan demikian berdasarkan pada hasil tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan pada hipotesis kedua yang menyatakan bahwa ada pengaruh parsial dan signifikan antara variabel Komitmen Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo.

4.4.4 Variabel Bebas yang Berpengaruh secara Dominan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda diketahui yang memiliki nilai koefisien standar beta (β) paling besar adalah Pengembangan Karir (X_3) sebesar 0,561 dibandingkan dengan Kompetensi (X_1) dan Kompensasi (X_2). Sehingga Pengembangan Karir (X_3) merupakan faktor yang dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang digunakan sesuai dengan tujuan hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompetensi, Kompensasi, dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} menunjukkan angka 85,664 yang artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ 2,72 dan nilai signifikansi dari F_{hitung} sebesar 0,000 yang artinya nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak, yang berarti variabel-variabel bebas secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Kompetensi, Kompensasi, dan Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Kompetensi (X1) adalah sebesar $3,755 > t_{tabel}$ 1,66365 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, variabel Kompensasi (X2) adalah sebesar $4,614 > t_{tabel}$ 1,66365 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dan variabel Pengembangan Karir (X3) adalah sebesar $8,400 > t_{tabel}$ 1,66365 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang artinya nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dengan nilai signifikansi

sebesar 0,000 lebih kecil dari pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ Sehingga dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak, yang berarti variabel-variabel bebas secara sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

3. Pengembangan Karir sebagai variabel bebas ketiga (X_3) mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien beta (β) terbesar adalah dari variabel Pengembangan Karir yaitu 0,561. Jadi dapat dikatakan variabel yang dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo. Jadi semakin tinggi Pengembangan Karir akan meningkatkan Kinerja Karyawan pula.

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Dari pembahasan pada bab IV baik secara simultan maupun parsial Kompetensi, Kompensasi dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Jadi PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo harus melakukan pengontrolan lebih maksimal lagi terhadap Kompetensi, Kompensasi dan Pengembangan Karir. PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo perlu meningkatkan kompetensi para karyawan agar dapat menciptakan efisiensi kerja yang diharapkan perusahaan, PT. Karya Mitra teknik juga perlu mengkaji kembali kebijakan kompensasi yang ada walaupun sudah terbukti

baik namun tetap harus mengevaluasi lagi kompensasi yang ada agar karyawan mendapatkan kepuasan dan dapat meningkatkan kinerjanya. Terutama pada Pengembangan Karir yang merupakan variabel dominan agar dapat mempertahankan kinerja karyawan tetap baik, misalnya bisa dengan cara melakukan peningkatan motivasi dikalangan karyawan, memberikan kesempatan untuk mengikuti berbagai pelatihan/seminar, dan memberikan kesempatan menduduki jabatan tertentu sesuai dengan struktur organisasi yang ada.

2. Bagi Karyawan PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo

Karyawan PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo harus mampu meningkatkan atau setidaknya mempertahankan kinerjanya terutama kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Selain itu karyawan juga harus lebih meningkatkan lagi Kompetensi/keahlian yang dimilikinya. Dengan berbagai Kompensasi dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan diharap para karyawan akan lebih terpacu untuk meningkatkan kinerjanya, dan dengan berbagai program-program Pengembangan Karir yang dilaksanakan oleh perusahaan diharapkan akan lebih bisa memacu motivasi para karyawan agar bekerja dengan optimal.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharap dapat lebih luas dalam mengembangkan peneliiian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi atau hasil yang lebih lebih dan akurat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

4. Jurnal

Abraham Samuel Kaengke, Bernhard Tewal, dan Yantje Uhing (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado*. Universitas Sam Ratulangi Manado.

Alii Wairooy (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar*. Politeknik Informatika Nasional Makassar.

Rahmisyari. (2017). *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Satu Pintu Kota Gorontalo*. Universitas Diponegoro, Semarang.

5. Buku

Dr. Emron Edison dkk., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung

Dr. Muhammad Busro 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group (Devisi Kencana), Jl. Tandra Raya Rawamangun – Jakarta 13220.

Edy Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-9. Jakarta : Kencana.

Fahmi, Irham . 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasinya*. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, Imam. 2013, Universitas Diponegoro.

- Khaerul Umam 2018. *Perilaku Organisasi*. Cv. Pustaka Setia Jl. BKR (Lingkar Selatan) No.162-164, Bandung 40253.
- Rachman, Mochammad Munir. 2017. *Metodologi Penelitian*. Surabaya: UNIPRESS Universitas PGRI Adi Buana.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sri Larasati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman: Cv. Budi Utama.
- Sugiyono 2015. *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Edisi 7. Semarang. BP
- Tannady 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta pusat: Expert.

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Petunjuk pengisian kuesioner :

1. Mohon diisi identitas responden sesuai pernyataan yang tersedia.
2. Mohon diberi tanda centang (√) pada pilihan tanggapan yang paling sesuai dengan keadaan yang Bapak/Ibu/Saudara/I rasakan atau alami.
3. Pilih alternatif dengan jawaban yang sudah tersedia. Sebagai berikut :
 - Sangat Tidak Setuju (STS)
 - Tidak Setuju (TS)
 - Netral (R)
 - Setuju (S)
 - Sangat Setuju (SS)

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Jenis Kelamin :
Usia :
Pendidikan Terakhir :

PERNYATAAN PENELITIAN

1. Kompetensi (X₁)

No	Pernyataan	TS	KS	S	SS	SSS
1	Karyawan telah memiliki pengetahuan dan kemauan untuk meningkatkan pengetahuan yang mendukung pekerjaannya di PT. Karya Mitra Teknik					
2	Karyawan memiliki Keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani di PT. Karya Mitra Teknik					
3	Para Karyawan memiliki keramhan dan kesopanan dalam bekerja serta memiliki inisiatif dalam mebantu rekan kerja					

2. Kompensasi (X₂)

No	Pernyataan	TS	KS	S	SS	SSS
1	Upah dan tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah memenuhi unsur minimal yang di tetapkan oleh pemerintah					
2	Para karyawan mendapatkan tunjangan makan setiap masuk kerja dan tunjangan insentif jika memenuhi target yang sudah di tetapkan					

3. Pengembangan Karir (X₃)

No	Pernyataan	TS	KS	S	SS	SSS
1	Para karyawan selalu berusaha focus pada pencapaian target pekerjaan yang sudah di tetapkan oleh PT.Karya Mitra Teknik					
2	Para Karyawan memiliki kesempatan mlanjutkan pendidikan dan memilih kesempatan mengikuti berbagai seminar/diskusi/workshop					
3	Adanya peningkatan disiplin diri dannisasi motivasi kerja dikalangan karyawan serta kesetiaan terhadap organisasi					

4. Kinerja (Y)

No	Pernyataan	TS	KS	S	SS	SSS
1	Para karyawan selalu berusaha focus pada pencapaian target pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh PT. Karya Mitra Teknik					
2	Para karyawan selalu bekerja sesuai standart yang ditetapkan oleh PT. Karya Mitra Teknik					
3	Para karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					

Surabaya,

2019

TTD

Nama Responden

Lampiran 2

Responden	Kompetensi			Total	Rata-rata	Kompensasi		Total	Rata-rata	Pengembangan Karir			Total	Rata-rata	Kinerja			Total	Rata-rata
	X1.1	X1.2	X1.3			X2.1	X2.2			X3.1	X3.2	X3.3			Y.1	Y.2	Y.3		
1	4	5	5	14	4.666667	4	5	9	4.5	5	5	4	14	4.666667	5	3	3	11	3.666667
2	4	5	5	14	4.666667	5	5	10	5	4	5	4	13	4.333333	5	4	3	12	4
3	4	5	5	14	4.666667	5	5	10	5	4	5	5	14	4.666667	3	4	3	10	3.333333
4	4	5	5	14	4.666667	5	5	10	5	5	4	5	14	4.666667	4	3	4	11	3.666667
5	5	5	5	15	5	5	5	10	5	4	5	3	12	4	3	4	4	11	3.666667
6	5	3	3	11	3.666667	3	4	7	3.5	4	5	3	12	4	3	4	3	10	3.333333
7	4	5	3	12	4	4	3	7	3.5	4	5	4	13	4.333333	3	3	3	9	3
8	5	3	3	11	3.666667	4	3	7	3.5	4	2	3	9	3	2	3	3	8	2.666667
9	5	3	3	13	4.333333	4	4	8	4	5	3	4	12	4	4	3	4	11	3.666667
10	4	4	2	10	3.333333	4	4	8	4	4	5	4	13	4.333333	3	3	3	9	3
11	4	3	3	10	3.333333	3	4	7	3.5	3	4	4	11	3.666667	3	3	3	9	3
12	2	3	2	7	2.333333	2	3	5	2.5	2	2	2	6	2	2	1	2	5	1.666667
13	2	4	2	8	2.666667	2	2	4	2	5	4	5	14	4.666667	1	2	2	5	1.666667
14	3	4	2	9	3	3	3	6	3	5	4	4	13	4.333333	3	2	3	8	2.666667
15	1	4	2	7	2.333333	3	3	6	3	1	4	2	7	2.333333	2	2	2	6	2
16	5	4	5	14	4.666667	3	3	6	3	5	5	4	14	4.666667	4	3	3	10	3.333333
17	2	4	2	8	2.666667	3	3	6	3	2	4	2	8	2.666667	2	3	2	7	2.333333
18	2	3	2	7	2.333333	3	3	6	3	2	3	2	7	2.333333	2	2	2	6	2
19	2	2	2	6	2	2	2	4	2	2	3	3	8	2.666667	3	1	2	6	2
20	5	3	5	13	4.333333	3	3	6	3	5	3	5	13	4.333333	2	3	3	8	2.666667
21	3	3	4	10	3.333333	4	4	8	4	3	4	5	12	4	4	3	2	9	3
22	5	4	5	14	4.666667	4	4	8	4	4	4	5	13	4.333333	4	3	3	10	3.333333
23	4	4	4	12	4	4	3	7	3.5	4	4	4	12	4	4	3	3	10	3.333333
24	5	4	5	14	4.666667	5	3	8	4	4	4	3	11	3.666667	4	3	3	10	3.333333
25	5	5	5	15	5	5	5	10	5	4	4	3	11	3.666667	3	3	4	10	3.333333
26	5	5	5	15	5	5	5	10	5	3	4	3	10	3.333333	3	3	3	9	3
27	4	4	5	13	4.333333	4	5	9	4.5	4	3	3	10	3.333333	2	3	4	9	3
28	2	1	1	4	1.333333	4	5	9	4.5	2	2	1	5	1.666667	1	1	1	3	1
29	2	2	1	5	1.666667	4	5	9	4.5	2	2	2	6	2	1	2	1	4	1.333333
30	4	3	5	12	4	5	5	10	5	2	3	4	9	3	3	3	2	8	2.666667
31	4	3	5	12	4	4	4	8	4	4	3	4	11	3.666667	3	3	4	10	3.333333
32	5	3	5	13	4.333333	4	5	9	4.5	3	2	2	7	2.333333	2	2	2	6	2
33	5	3	5	13	4.333333	5	4	9	4.5	4	3	2	9	3	3	3	2	8	2.666667
34	5	4	5	14	4.666667	4	5	9	4.5	3	4	3	10	3.333333	3	3	3	9	3
35	5	4	5	14	4.666667	5	5	10	5	4	4	3	11	3.666667	3	3	4	10	3.333333
36	5	4	5	14	4.666667	4	5	9	4.5	4	4	4	12	4	4	4	3	11	3.666667
37	5	5	5	15	5	5	5	10	5	4	4	4	12	4	4	3	4	11	3.666667
38	5	5	5	15	5	4	5	9	4.5	4	5	4	13	4.333333	5	4	3	12	4
39	5	5	5	15	5	5	4	9	4.5	4	5	4	13	4.333333	4	4	4	12	4
40	5	4	5	14	4.666667	5	4	9	4.5	4	5	4	13	4.333333	4	3	4	11	3.666667
41	4	3	5	12	4	5	5	10	5	4	5	4	13	4.333333	4	4	4	12	4
42	5	3	5	13	4.333333	5	4	9	4.5	5	5	5	15	5	4	4	4	12	4
43	5	5	5	15	5	5	5	10	5	5	5	5	15	5	4	3	5	12	4
44	4	5	5	14	4.666667	4	4	8	4	4	5	4	13	4.333333	3	4	4	11	3.666667
45	4	5	5	14	4.666667	4	3	7	3.5	4	5	5	14	4.666667	4	3	3	10	3.333333
46	4	5	5	14	4.666667	3	3	6	3	4	5	5	14	4.666667	2	3	3	8	2.666667
47	5	4	4	13	4.333333	4	4	8	4	4	4	5	13	4.333333	3	4	4	11	3.666667
48	5	5	5	15	5	4	4	8	4	4	5	4	13	4.333333	4	4	3	11	3.666667
49	5	3	3	11	3.666667	4	4	8	4	4	5	4	13	4.333333	3	3	4	10	3.333333
50	4	3	3	10	3.333333	4	3	7	3.5	4	5	4	13	4.333333	3	3	3	9	3
51	5	3	3	11	3.666667	4	3	7	3.5	5	3	5	13	4.333333	3	3	4	10	3.333333
52	5	3	5	13	4.333333	3	3	6	3	5	3	5	13	4.333333	3	3	2	8	2.666667
53	4	4	2	10	3.333333	3	3	6	3	4	5	4	13	4.333333	3	2	3	8	2.666667
54	5	3	3	11	3.666667	3	3	6	3	4	5	5	14	4.666667	2	3	3	8	2.666667
55	5	4	5	14	4.666667	3	3	6	3	4	5	5	14	4.666667	2	3	3	8	2.666667
56	2	4	2	8	2.666667	3	4	7	3.5	4	4	2	10	3.333333	2	2	3	7	2.333333
57	3	4	2	9	3	4	3	7	3.5	5	4	4	13	4.333333	2	3	3	8	2.666667
58	1	4	2	7	2.333333	3	3	6	3	1	2	4	7	2.333333	2	2	2	6	2
59	5	4	5	14	4.666667	3	3	6	3	5	4	4	13	4.333333	3	2	3	8	2.666667
60	2	4	2	8	2.666667	3	3	6	3	2	2	4	8	2.666667	2	2	3	7	2.333333
61	2	3	2	7	2.333333	3	3	6	3	5	4	5	14	4.666667	2	2	2	6	2
62	2	3	2	7	2.333333	3	3	6	3	2	3	3	8	2.666667	2	2	2	6	2
63	5	3	5	13	4.333333	3	3	6	3	5	4	5	14	4.666667	3	2	3	8	2.666667
64	3	3	4	10	3.333333	4	4	8	4	3	4	4	11	3.666667	3	3	3	9	3
65	5	3	5	13	4.333333	4	4	8	4	5	4	5	14	4.666667	4	4	3	11	3.666667
66	4	4	4	12	4	4	3	7	3.5	4	4	4	12	4	3	4	3	10	3.333333
67	5	4	5	14	4.666667	5	3	8	4	4	4	3	11	3.666667	4	3	3	10	3.333333
68	5	5	5	15	5	4	3	7	3.5	4	4	3	11	3.666667	3	3	4	10	3.333333
69	5	5	5	15	5	4	5	9	4.5	3	4	3	10	3.333333	3	3	3	9	3
70	5	5	5	15	5	4	5	9	4.5	2	2	2	6	2	1	2	2	5	1.666667
71	2	2	3	7	2.333333	5	5	10	5	2	1	2	5	1.666667	1	2	1	4	1.333333
72	2	2	3	7	2.333333	2	3	5	2.5	3	3	5	11	3.666667	1	2	2	5	1.666667
73	4	3	5	12	4	5	5	10	5	5	3	4	12	4	4	3	4	11	3.666667
74	4	3	5	12	4	5	5	10	5	3	5	4	12	4	4	3	4	11	3.666667
75	5	3	5	13	4.333333	5	4	9	4.5	3	2	2	7	2.333333	2	2	2	6	2
76	5	3	5	13	4.333333	5	5	10	5	2	2	2	6	2	1	2	2	5	1.666667
77	5	4	5	14	4.666667	3	5	8	4	3	4	3	10	3.333333	3	4	4	11	3.666667
78	5	4	5	14	4.666667	5	5	10	5	4	4	3	11	3.666667	4	3	3	10	3.333333
79	5	4	5	14	4.666667	4	5	9	4.5	4	4	5	13	4.333333	4	4	4	12	4
80	5	5	5	15	5	5	5	10	5	5	4	3	12	4	4	4	3	11	3.666667
81	5	5	5	15	5	4	5	9	4.5	4	5	4	13	4.333333	4	4	4	12	4
82	5	5	5	15	5	4	4	8	4	4	5	3	12	4	4	4	3	11	3.666667
83	5	5	5	15	5	5	4	9	4.5	5	5	3	13	4.333333	3	5	4	12	4
84	4	3	5	12	4	5	5	10	5	4	5	3							

Lampiran 3

**Tanggapan Karyawan Terhadap Kompetensi
Pada PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo
Tahun 2019**

No	Pernyataan	Skor					Frekuensi (F) x Bobot Skor (X)	Mean
		TS	KS	S	SS	SSS		
		1	2	3	4	5		
1	Karyawan telah memiliki pengetahuan dan kemauan untuk meningkatkan pengetahuan yang mendukung pekerjaan di PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo.	2	13	4	21	46	354	4.11
	Presentase (%)	2,3	15,1	4,7	24,4	53,3		
2	Karyawan memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani di PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo	1	4	30	27	24	327	3.80
	Presentase (%)	1,2	4,7	34,9	31,4	27,9		
3	Para karyawan memiliki keramahan dan kesopanan dalam bekerja, serta memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja	2	15	10	5	54	352	4.09
	Presentase (%)	2,3	17,4	11,6	5,8	62,8		
Mean								4,00

**Tanggapan Karyawan Terhadap Kompensasi
Pada PT. Karya Mitra Tehnik di Sidoarjo
Tahun 2019**

No	Pernyataan	Skor					Frekuensi (F) x Bobot Skor (X)	Mean
		TS	KS	S	SS	SSS		
		1	2	3	4	5		
1	Upah dan tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah memenuhi unsur minimal yang ditetapkan oleh pemerintah.	0	4	21	34	27	342	3,97
	Presentase (%)	0	4,7	24,4	39,5	31,4		
2	Para karyawan mendapatkan tunjangan makan setiap masuk kerja dan tunjangan insentif jika memenuhi target yang sudah ditetapkan	0	2	30	22	32	342	3,97
	Presentase (%)	0	2,3	34,9	25,6	37,2		
Mean								3,97

**Tanggapan Karyawan Terhadap Pengembangan Karir
Pada PT. Karya Mitra Tehnik di Sidoarjo
Tahun 2019**

No	Pernyataan	Skor					Frekuensi (F) x Bobot Skor (X)	Mean
		TS	KS	S	SS	SSS		
		1	2	3	4	5		
1	Setiap karyawan memiliki kesempatan menduduki jabatan tertentu sesuai dengan struktur organisasi yang ada dan adanya kenaikan pangkat yang jelas.	2	12	11	41	20	323	3,75
	Presentase (%)	2,3	14,0	12,8	47,7	23,3		
2	Para karyawan memiliki kesempatan melanjutkan pendidikan dan memiliki kesempatan mengikuti berbagai seminar/diskusi/workshop	1	10	14	33	28	335	3.89
	Presentase (%)	1,2	11,6	16,3	38,4	32,6		
3	Adanya peningkatan disiplin diri dan motivasi kerja dikalangan karyawan, serta kesetiaan terhadap organisasi.	1	12	20	31	22	319	3,70
	Presentase (%)	1,2	14,0	23,3	36,0	25,6		
Mean								3,78

**Tanggapan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan
Pada Matahari Department Store Tbk Tunjungan Plaza di Surabaya
Tahun 2019**

No	Pernyataan	Skor					Frekuensi (F) x Bobot Skor (X)	Mean
		STS	TS	R	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Para karyawan selalu berusaha fokus pada pencapaian target pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo	7	18	30	27	4	261	3,03
	Presentase (%)	8,1	20,9	34,9	31,4	4,7		
2	Para karyawan selalu bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo	3	19	43	20	1	255	2,96
	Presentase (%)	3,5	22,1	50,0	23,3	1,2		
3	Para Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan selesai tepat waktu	3	13	38	26	1	262	3,04
	Presentase (%)	3,5	20,9	44,2	30,2	1,2		
Mean								3,01

Lampiran 4

Uji Reliabilitas

1. Uji Reliabilitas X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	86	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.777	.769	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.1163	1.18241	86
x1.2	3.8023	.94333	86
x1.3	4.0930	1.28912	86

Inter-Item Correlation Matrix

	X1.1	x1.2	x1.3
X1.1	1.000	.358	.788
x1.2	.358	1.000	.431
x1.3	.788	.431	1.000

2. Uji Reliabilitas X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	86	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.793	.793	2

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	3.9767	.86741	86
X2.2	3.9767	.90718	86

Inter-Item Correlation Matrix

	X2.1	X2.2
X2.1	1.000	.657
X2.2	.657	1.000

3. Uji Reliabilitas X3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	86	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.751	.751	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X3.1	3.7558	1.03964	86
X3.2	3.8953	1.02932	86
X3.3	3.7093	1.03885	86

Inter-Item Correlation Matrix

	X3.1	X3.2	X3.3
X3.1	1.000	.493	.576
X3.2	.493	1.000	.433
X3.3	.576	.433	1.000

4. Uji Reliabilitas Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	86	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.815	.822	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1.1	3.0349	1.02266	86
Y1.2	2.9651	.80363	86
Y1.3	3.0465	.83886	86

Inter-Item Correlation Matrix

	Y1.1	Y1.2	Y1.3
Y1.1	1.000	.603	.601
Y1.2	.603	1.000	.613
Y1.3	.601	.613	1.000

Lampiran 5

Uji Validitas

1. Uji Validitas X1

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	7.8953	3.601	.713	.621	.583
x1.2	8.2093	5.462	.419	.187	.879
x1.3	7.9186	3.087	.762	.646	.518

2. Uji Validitas X2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	3.9767	.823	.657	.432	.
X2.2	3.9767	.752	.657	.432	.

3. Uji Validitas X3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	7.6047	3.065	.631	.405	.605
X3.2	7.4651	3.405	.521	.276	.731
X3.3	7.6512	3.195	.585	.362	.660

4. Uji Validitas Y

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	6.0116	2.176	.670	.449	.760
Y1.2	6.0814	2.782	.678	.462	.742
Y1.3	6.0000	2.682	.676	.461	.739

Lampiran 6

Uji Regresi

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	3.0155	.76339	86
Komptensi	4.0039	.95451	86
Kompensasi	3.9767	.80771	86
Pengembangan Karir	3.7868	.84623	86

Correlations

		Kinerja Karyawan	Komptensi	Kompensasi	
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.735	.465	
	Komptensi	.735	1.000	.521	
	Kompensasi	.465	.521	1.000	
	Pengembangan Karir	.705	.495	-.004	
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000	.000	
	Komptensi	.000	.	.000	
	Kompensasi	.000	.000	.	
	Pengembangan Karir	.000	.000	.484	
N	Kinerja Karyawan	86	86	86	
	Komptensi	86	86	86	
	Kompensasi	86	86	86	
	Pengembangan Karir	86	86	86	

Correlations

		Pengembangan Karir
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	.705
	Komptensi	.495
	Kompensasi	-.004
	Pengembangan Karir	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.000
	Komptensi	.000
	Kompensasi	.484
	Pengembangan Karir	.
N	Kinerja Karyawan	86
	Komptensi	86
	Kompensasi	86
	Pengembangan Karir	86

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengembangan Karir, Kompensasi, Komptensi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1		
1	.871 ^a	.758	.749	.38226	.758	85.664	3		

Model Summary^b

Model	Change Statistics	
	df2	Sig. F Change
1	82	.000

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompensasi, Komptensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.553	3	12.518	85.664	.000 ^b
	Residual	11.982	82	.146		
	Total	49.535	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompensasi, Komptensi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.			
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	-1.024	.282		-3.632	.000			
	Komptensi	.235	.063	.294	3.755	.000			
	Kompensasi	.297	.064	.314	4.614	.000			
	Pengembangan Karir	.506	.060	.561	8.400	.000			

Coefficients^a

Model		Correlations		
		Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)			
	Komptensi	.735	.383	.204
	Kompensasi	.465	.454	.251
	Pengembangan Karir	.705	.680	.456