

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DISIPLIN, KOMPENSASI SERTA PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Viola Ayu Rahmi Hidayat

viola.ayu1999@gmail.com

Budhi Satrio

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to examine the effect of leadership style, motivation, discipline, compensation and also career development on the employees' performance at PT. Surya Saritama Surabaya companies. The research was quantitative with the research method sample collection used the saturated sample technique it is a sampling based on the entire population in a company. Furthermore, the research population in this research used all employees at PT. Surya Saritama with 60 employees. The research data collection used a questionnaire distributed to the respondents is a employee at PT Surya Saritama Surabaya. Moreover, the research analysis technique used multiple linear regressions analysis techniques with the instrument of SPSS (Statistic Product and Service Solution). The research result concluded that the variables of leadership style, motivation, discipline had a positive and significant effect. Meanwhile, the result from the variables of compensation and career development had an insignificant effect on the employees' performance at PT. Surya Saritama Surabaya. It can be concluded that are expected to maintain an attitude and be able to provide the best service to employees. So that if the employees feel comfortable working at PT Surya Saritama, the company can achieve its goal of optimally increasing employee performance.

Keywords: leadership style, motivation, discipline, compensation, career development, employees' performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin, kompensasi, serta pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Surya Saritama Surabaya. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh yaitu pengambilan sampel berdasarkan seluruh populasi dalam suatu perusahaan. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Surya Saritama Surabaya dengan sejumlah 60 orang karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang dibagikan kepada para responden yaitu karyawan pada PT Surya Saritama Surabaya. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda menggunakan alat bantu SPSS (*Statistic Product and Service Solution*). Hasil dari penelitian ini adalah variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan hasil dari variabel kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Saritama Surabaya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa PT Surya Saritama Surabaya diharapkan untuk menjaga sikap dan mampu memberi pelayanan yang terbaik untuk para karyawan. Sehingga apabila para karyawan merasa nyaman bekerja di PT Surya Saritama maka perusahaan dapat mampu mencapai tujuannya yaitu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. kata kunci : gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin, kompensasi, pengembangan karir dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka kepada organisasi. Perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan utama yang telah disepakati, maka perusahaan perlu mempunyai karyawan yang kinerjanya baik. Untuk menciptakan kinerja yang baik, perlu adanya gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin yang tepat dan pemberian kompensasi serta adanya kesempatan untuk pengembangan karir.

Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, sikap kooperatif. Sering terjadi kinerja karyawan menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan bekerja, gaji atau upah minim, motivasi dan juga ketidakpuasan dalam bekerja. Penurunan kinerja disebabkan oleh banyak faktor, maka dari itu selain perusahaan fokus mencapai target maka harus diperhatikan juga karyawan yang bekerja agar pencapaian target perusahaan diiringi dengan kenaikan kinerja karyawan. Pengukuran kinerja perusahaan menjadi hal yang sangat penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi terhadap performa perusahaan dan perencanaan tujuan dimasa mendatang. Kinerja karyawan merupakan modal utama bagi suatu perusahaan untuk dapat mempertahankan eksistensinya dalam dunia industri. Perusahaan membutuhkan kinerja untuk mengukur hasil kegiatan dan kualitas serta menentukan strategi untuk meningkatkan kinerja tersebut sesuai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Kinerja pegawai merupakan keluaran yang diberikan oleh seorang pegawai dengan perannya dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya organisasi meningkatkan kinerjanya. Penilaian kinerja merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan kinerja pegawai (Simanjuntak, 2019).

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dalam perusahaan karyawan mempunyai peranan yang dominan sehingga perlu untuk dijaga, dipertahankan dan dikembangkan demi tercapainya kinerja yang optimal. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017:67) ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut pengertian diatas kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh orang itu sendiri tetapi ada faktor luar yang juga memiliki pengaruh untuk menghasilkan kinerja yang baik. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan. Menurut Wahyudi (2017) gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja terutama dalam pengambilan keputusan. Dalam perusahaan, gaya kepemimpinan sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Setiap kegiatan dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong ini disebut motivasi. Menurut (Siagian, 2018:5) motivasi kerja didefinisikan sebagai penyedia daya dorong yang bertujuan membangkitkan antusiasme saat bekerja, dengan harapan mampu diajak bekerja sama, segera menyelesaikan tugas dengan bersungguh-sungguh, serta diselaraskan pada seluruh upaya mereka untuk mencapai kepuasan di tempat kerja.

Selain gaya kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Program disiplin kerja adalah upaya mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja disebabkan karena keterlambatan/kemalasan. Disiplin menurut Nawawi (2008:330) suatu kondisi tertib dengan anggota organisasi yang berperilaku baik dan memandang peraturan organisasi sebagai perilaku yang dapat diterima.

Disisi lain kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja. Menurut (Ardianti *et al.*, 2018) kompensasi adalah sebuah bentuk pencapaian akan prestasi kerja yang diberi dari perusahaan dalam bentuk uang maupun produk atau layanan, sehingga karyawan akan merasa dijunjung tinggi ditempat bekerja. Kondisi ini akan sangat mendorong para pekerja untuk memberi rasa imbal jasa dalam bentuk kepatuhan terhadap aturan pekerjaan dan

akuntabilitas untuk pencapaian perusahaan. Kompensasi juga terbagi dalam 2 bentuk yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah dan upah insentif, dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan). Oleh sebab itu, gaji karyawan semestinya tidak boleh mengalami keterlambatan, apapun alasannya. Hal tersebut akan memberi dampak buruk bagi karyawan maupun perusahaan sehingga tak kalah pentingnya bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dengan program pengembangan karir karena sebagai bentuk penghargaan atas pengabdianya pada perusahaan tersebut.

Menurut Ardana *et al.*, (2012:67) Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur dan jenjang organisasi. Pengembangan karir akan menjadi suatu kegiatan organisasi dalam mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan-jabatan yang tersedia dan terbentuk didalam organisasi yang bersangkutan baik pada waktu sekarang maupun pada waktu mendatang.

Hasil observasi pendahuluan dan diketahui bahwa kinerja karyawan pada PT. Surya Saritama Surabaya mengalami penurunan. Hal ini tampak dari adanya banyak faktor yang berpengaruh di setiap tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Telah terdapat tingkat turnover yang dinilai cukup sering yang berarti bahwa karyawan pada PT. Surya Saritama Surabaya masih belum merasa puas terhadap hasil kerjanya. Pengembangan karir karyawan dirasakan lambat dengan tingkat persaingan yang sangat ketat, hal ini dipicu dari lambatnya ekspansi pembukaan kantor baru, yang mana apabila perusahaan melakukan pembukaan kantor baru akan membuka peluang untuk melakukan promosi bagi karyawan dalam menempati jabatan baru.

Tentunya faktor-faktor kinerja karyawan diatas tidak seharusnya diterima oleh karyawan. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Surya Saritama Surabaya. Maka peneliti melakukan pengembangan penelitian dengan mengambil judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, Kompensasi, Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Saritama Surabaya". Dan dapat diuraikan pokok permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Surya Saritama Surabaya, 2) Apakah motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Surya Saritama Surabaya, 3) Apakah disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Surya Saritama Surabaya, 4) Apakah kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Surya Saritama Surabaya, dan 5) Apakah pengembangan karir karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Surya Saritama Surabaya. Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Saritama Surabaya, 2) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Saritama Surabaya, 3) Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Saritama Surabaya, 4) Untuk mengetahui pengaruh apakah Kompensasi paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Surya Saritama Surabaya, dan 5) Untuk mengetahui Pengembangan Karir pada perusahaan sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan pada PT. Surya Saritama Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja

Kinerja atau yang sering di sebut prestasi kerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan

tanggung jawabnya. Disetiap organisasi maupun perusahaan selalu memiliki tujuan yang harus di capai demi perkembangan dan pertumbuhan organisasi atau perusahaan itu sendiri, maka tinggi atau rendahnya kinerja karyawan tersebut pun juga turut menentukan. Kinerja menurut Mangkunegara (2017:67) merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seorang karyawan dalam mencapai tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah hal yang bersifat individu, karena setiap karyawan memiliki tingkat kualifikasi yang berbeda disetiap tugasnya. Menurut Kasmir (2016) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tanggung jawab atau tugas yang diberikan pada periode tertentu. Ratnasari (2019:43) menyatakan kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai berupa kuantitas ataupun kualitas per periode tertentu. Kinerja yang baik dari suatu organisasi tergantung juga dari kualitas sumber daya manusia. jika kualitas sumber daya tersebut baik, maka kinerja perusahaan akan berjalan baik dan meningkat. Lalu apabila kualitas sumber daya tidak baik dan kurang memadai maka menghasilkan organisasi yang tidak efektif dan sehat. Berdasarkan dari beberapa pengertian dan beberapa ahli dapat diartikan bahwa hasil kinerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas di sebuah perusahaan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan secara umum dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain agar dapat bertindak seperti yang diinginkan. Menurut Wahyudi (2017) gaya kepemimpinan adalah sebagai kemampuan seseorang untuk dapat menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja terutama dalam pengambilan keputusan. Menurut Soetopo (2017) kepemimpinan erat sekali hubungannya dengan organisasi. Diambil dari kutipan Rivai (2014:42) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan ialah ciri-ciri yang digunakan pimpinan agar dapat mempengaruhi para bawahan sehingga sasaran organisasi segera tercapai atau gaya kepemimpinan bisa disebut sebagai pola perilaku dan strategi yang sering diterapkan seorang pemimpin.

Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan positif untuk memberikan kekuatan atau semangat untuk seseorang. Pada kehidupan sehari-hari motivasi juga diperlukan agar kita dapat tetap semangat dalam menjalani hal maupun berkegiatan apapun. Motivasi juga dapat timbul karena adanya suatu dorongan kebutuhan akan pada sebuah hal dalam hidup sehingga dapat termotivasi agar dapat memenuhi kebutuhan yang diinginkan. Menurut Riniwati (2016) motivasi adalah istilah yang dipakai dalam menunjukkan adanya sebuah kebutuhan dan dorongan. Motivasi mempersoalkan cara untuk memberi potensi dan daya bahwa hanya agar giat bekerja sama secara produktif dan berhasil dalam mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Afandi, 2018:23-24). Persepsi tenaga kerja yang bersangkutan tentang bagaimana upaya yang dapat diubah sebaik-baiknya menjadi kinerja, diasumsikan bahwa persepsi tersebut dielajari dari pengalaman sebelumnya pada situasi yang sama pula (Hadiwiry, 2019). Motivasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan (energy) seseorang yang bisa menimbulkan tingkat persistensi dan entuisme dalam melaksanakan suatu kegiatan baik bersumber dari dalam individu maupun luar individu. Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas, maka bisa disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan atau semangat pada dalam diri seseorang yang dapat menimbulkan keinginan kerja karyawan agar mau memulai dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab sehingga dapat memberi pengaruh positif dalam menentukan hasil kinerja karyawan.

Disiplin Kerja

Sutrisno (2017) mengemukakan bahwa disiplin menunjukkan suatu sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan serta ketetapan perusahaan. Haiman (2017), mendefinisikan disiplin adalah suatu kondisi tertib dengan anggota organisasi yang berperilaku memandang peraturan organisasi sebagai perilaku yang dapat diterima. Disiplin merupakan suatu perasaan patuh dan taat pada peraturan yang berlaku. Agar segera terwujudnya visi dan misi disebuah organisasi maupun perusahaan, maka dibutuhkan kedisiplinan setiap para anggota maupun karyawan. Memiliki karyawan yang patuh dan disiplin tentu saja menjadi harapan bagi seluruh pimpinan kepala, karna tentu saja akan memberi dampak yang baik bagi perusahaan. Namun, pemimpin juga mempunyai pengaruh langsung terhadap sikap kebiasaan yang diperoleh para bawahannya. Oleh karena itu, pemimpin yang baik harus menerapkan sistem yang baik pula agar menjadi pedoman atau contoh untuk para bawahannya.

Kompensasi

Pada dunia bisnis, kompensasi merupakan suatu hal yang sering digunakan bahkan kerap di jumpai di kehidupan sehari-hari. Kompensasi dapat disebut sebagai suatu imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas hasil kerja keras yang dilakukan pada suatu perusahaan maupun organisasi baik berupa uang atau barang. Namun, sistem kompensasi juga bisa berupa penghasilan, uang liburan, gaji, promosi dan asuransi keselamatan kerja. Menurut Mita *et al* (2016:1109) pemberian kompensasi sangatlah penting bagi karyawan karena dengan besar kecilnya kompensasi yang diterima itu merupakan ukuran atas prestasi kerja dari karyawan, Jika kompensasi diberikan akan berdampak positif untuk terus dapat mendorong karyawan agar lebih optimal dalam menjalankan pekerjaannya. Maka untuk dapat mempertahankan para pekerja yang berbakat, maka pembentukan sistem kompensasi yang efektif adalah bagian terpenting dari manajemen sumber daya manusia.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir menurut Rivai dan sagala (2004) menjelaskan bahwa pengembangan karir adalah sebuah proses peningkatan kemampuan kerja sebagai individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Mangkunegara (2002) juga menjelaskan bahwa kesuksesan di tempat kerja dapat memiliki pengaruh yang besar di kehidupan keluarga ataupun dilingkungan kerja. Oleh sebab itu, manfaat pengembangan karir dapat membantu mempererat hubungan dan sikap setia karyawan terhadap perusahaan tersebut. Sinambela (2016) juga menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan upaya yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk merencanakan karir para pegawainya yang biasa disebut sebagai manajemen karir. Berdasarkan menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa program pengembangan karir adalah sebuah upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberi kesempatan bagi para karyawannya agar terus dapat meningkatkan kualitas dan performa kerja.

PENELITIAN TERDAHULU

Pertama, Silas *et al.*, (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Marga Dwitaguna Manado. Penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda, variabel indenpenden yang digunakan Motivasi, Pengembangan Karir, Kompensasi. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi, pengembangan karir, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedua, Fauzi dan Wakhidah (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin kerja Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semarang Autocomp

Manufacturing Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda, variabel independen yang digunakan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, pengembangan Karir. Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. SAMI.

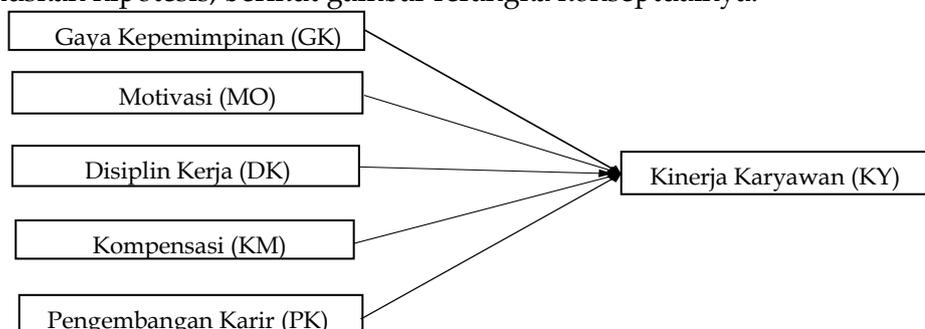
Ketiga, Faraby (2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda, variabel independen yang digunakan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. Berdasarkan uji variabel bebas F (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel terikat (kinerja).

Keempat, Fitriano (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indostar Sukses Mandiri Medan. Penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda, variabel independen yang digunakan Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin kerja. Hasil penelitian ini menjelaskan Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Kerja mempunyai hasil positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indostar Sukses Mandiri Medan.

Kelima, Wairooy (2017) dengan judul Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar". Penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda, variabel independen yang digunakan Disiplin Kerja dan Kompensasi. Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina (persero).

RERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis, berikut gambar rerangka konseptualnya:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Hipotesis adalah suatu bagian langkah dalam penelitian. Hipotesis masih perlu pengujian kebenarannya dengan menggunakan data-data penelitian yang paling valid untuk membuktikan kebenaran dari hasil penelitian tersebut daripada hipotesis itu sendiri. Berdasarkan dari rumusan masalah dan teori-teori yang telah dijabarkan diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2014:42) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan ialah ciri - ciri yang digunakan oleh seorang pimpinan agar dapat mempengaruhi para bawahan sehingga sasaran organisasi segera tercapai atau gaya kepemimpinan bisa disebut sebagai pola perilaku dan strategi yang sering diterapkan seorang pemimpin. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Faraby (2018) dan Fitriano *et al.*, (2020) menyatakan bahwa

gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Mardiani dan Sepdiana (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁: Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan suatu dorongan positif untuk memberikan kekuatan atau semangat untuk seseorang. Motivasi mempersoalkan cara untuk memberi potensi dan daya bahwa hanya agar giat bekerja sama secara produktif dan berhasil dalam mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Afandi, 2018:23-24). Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Silas *et al.*, (2018) dan Fauzi dan Wakhidah (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Lakoy (2013) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka Hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

H₂: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan fungsi penting bagi perusahaan. Agar dapat segera terwujudnya tujuan perusahaan maka perusahaan harus maemberlakukan peraturan pendisiplinan agar karyawan dapat tertib dan menjaga konsistensi kerja. Program pendisiplinan kerja juga bertujuan agar membuat lingkungan kerja menjadi lebih nyaman, apabila lingkungan kerja nyaman mampu meningkatkan kinerja karyawan untuk menjadi lebih produktif dan semakin optimal. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wairooy (2017) dan Fitriano *et al.*, (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₃: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan sesuatu imbalan yang berhak diterima oleh seorang pekerja atas hasil kerjanya disebuah perusahaan maupun organisasi yang dimana imbalan tersebut bisa berupa barang maupun uang. Tingkat kompensasi yang diberikan pada karyawan sangat mempengaruhi dengan hasil kinerja karyawan, dan tingkat kepuasan kerja. Tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai simbol ikatan kerja sama bagi karyawan dan perusahaan, karena bagi karyawan yang memiliki berbagai macam kebutuhan, perusahaan merupakan salah satu tempat yang dapat memberikan kepuasan tersebut dan sebaliknya bagi perusahaan karyawan adalah salah satu sumber daya yang dibutuhkan untuk membantu mencapai visi dan misi perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Silas *et al.*, (2018) dan Wairooy (2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Lakoy (2013) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₄: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Sebuah program pengembangan karir di sebuah perusahaan adalah suatu upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan peluang terhadap karyawannya untuk meningkatkan performa dan kualitas kerja. Program pengembangan karir juga dapat membantu mempererat hubungan dan sikap setia karyawan untuk perusahaan. Menurut Rivai dan Sagala (2004) bahwa pengembangan karir merupakan suatu proses peningkatan kemampuan kerja sebagai individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang

diinginkan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Fauzi dan Wakhidah (2020) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Shaputra dan Hendriani (2015) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₅: Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Obyek) Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Metode survey adalah suatu metode pengumpulan data yang menggunakan angket atau kusioner yang mempunyai karakter probabilitas dan menggunakan analisis regresi berganda. Metode survey juga merupakan kusioner terstruktur yang diberikan ke responden untuk mendapat informasi spesifik yang akan digunakan sebagai data primer lalu proses pengumpulan data tersebut yang kemudian akan dianalisa secara kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

Gambaran Dari Populasi (Objek) Penelitian

Sugiyono (2018) berpendapat populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek maupun obyek yang memiliki karakteristik serta kualitas tertentu. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2016). Populasi adalah jumlah keseluruhan obyek yang akan diteliti, oleh sebab itu diperlukan variabel yang dapat mendukung konsep yang ada serta membatasi secara jelas. Dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi penelitian adalah para karyawan pada PT. Surya Saritama yang berjumlah 150 karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81) sampel merupakan bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi. Pada saat penarikan sampel, teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer ialah data mentah penelitian yang telah dikumpulkan oleh peneliti itu sendiri yang berasal dari obyek penelitian atau upaya pengambilan data langsung. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari jumlah populasi dari karyawan di PT. Surya Saritama Surabaya yaitu sebanyak 150 karyawan. Sedangkan besarnya sampel diperoleh dengan menggunakan teknik Slovin, menurut Sugiyono (2018), sebagai berikut :

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

keterangan :

n = Ukuran sampel atau jumlah responden

N = Ukuran Populasi

e = Presentasi kelonggaran ketelitian kesalahan sebesar 0,1 (10%) Dari rumus diatas, maka jumlah sampel (n) adalah sebagai berikut:

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

$$n = \frac{150}{1 + 150(0,1)^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + 1,50}$$

$$n = \frac{150}{2,50}$$

$$n = 60$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh besarnya sampel sebanyak 60 karyawan atau responden. Untuk menentukan karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *random sampling*, yaitu memberikan peluang yang sama bagi anggota populasi (karyawan) untuk dipilih menjadi anggota sampel yang dilakukan secara acak dan tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara pengumpulan data maupun informasi untuk sebuah rencana penelitian. Menurut Sugiyono (2012:192) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pada penelitian ini menggunakan teknik kuesioner, yaitu dengan memberi pertanyaan maupun pernyataan tertulis untuk responden agar memberi jawaban. Peneliti menggunakan pengumpulan data yang disebar luaskan melalui kuesioner terhadap karyawan PT. Surya Saritama Surabaya dengan skala likert yang dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1
Skala Likert

No	Kategori	Notasi	Skala Interval
1	Sangat Setuju	SS	4
2	Setuju	S	3
3	Tidak Setuju	TS	2
4	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono (2012:192)

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel

Variabel merupakan suatu nilai dari orang, kegiatan maupun objek yang memiliki variasi tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lalu ditarik kesimpulannya. Variabel yang diidentifikasi pada penelitian ini meliputi : (1) Variabel Bebas (Independen), yaitu Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain atau menjadi dampak perubahannya variabel terikat. Variabel independen pada penelitian ini yaitu meliputi Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, Kompensasi dan Pengembangan Karir. Variabel Terikat (dependen). dan (2) Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena variabel bebas. Namun, variabel terikat juga bisa disebut sebagai variabel output. Sesuai dengan penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan deskripsi tentang obyek yang diamati dan pengukurannya sehingga peneliti dapat tepat dalam menentukan cara yang akan digunakan (Santosa, 2018:31). Pada penelitian ini akan menjelaskan tentang mengenai beberapa variabel yang akan diteliti serta diamati yang selanjutnya menjadi obyek pengamatan penelitian. Berikut definisi operasional variabel pada penelitian ini yang dijelaskan menjadi beberapa indikator, yaitu sebagai berikut :

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya. Kinerja karyawan juga bersifat individu, karena setiap individu mempunyai tingkat kualifikasi yang berbeda. Variabel Kinerja Karyawan dapat diukur dengan menggunakan indikator - indikator sebagai

berikut: a) Pelaksanaan Tugas Yaitu hasil pekerja dapat melaksanakan pekerjaannya dan tidak melakukan kesalahan, b) Tanggung Jawab yaitu Sadar pada peraturan karyawan untuk segera menyelesaikan pekerjaan, c) Kualitas yaitu Sikap dari setiap karyawan mengenai apa yang sebaiknya di kerjakan, dan 4) Kuantitas yaitu Waktu yang dibutuhkan pegawai dalam sehari kerja, lalu kuantitas kerja dapat diamati dari kecepatan pekerjaan masing-masing karyawan.

Gaya Kepemimpinan

Variabel Gaya Kepemimpinan dapat diukur dengan menggunakan indikator - indikator sebagai berikut: a) Menjalin Hubungan Baik Antar Pimpinan dan Bawahan yaitu Menjaga hubungan yang baik antar pimpinan dan bawahan akan memberi dampak positif terhadap kinerja karyawan, b) Cara Pemberian Tugas yaitu Pemberian tugas harus secara adil dengan melihat potensi dan pengetahuan yang dimiliki oleh para karyawan, c) Komunikasi yaitu Menjaga komunikasi yang baik akan memberi pengaruh positif antar pemimpin dan karyawan untuk meminimalisir kesalahan pada pembagian tugas, dan d) Tekanan yaitu Tekanan yang diberikan untuk memberi semangat dan mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sesuai standart yang ditentukan.

Motivasi

Motivasi dapat timbul karena adanya suatu dorongan kebutuhan pada sebuah hal dalam hidup sehingga semangat agar memenuhi kebutuhan yang diinginkan. Variabel Motivasi dapat diukur dengan menggunakan indikator - indikator sebagai berikut: a) *Need For Power* : Harapan untuk memantau karyawan lainnya untuk mempengaruhi tindakan mereka, b) *Need For Achievement* : Harapan untuk membuat sesuatu lebih efektif dan efisien mungkin dalam menyelesaikan masalah dalam mengerjakan kewajiban yang berat, dan c) *Need For Affiliation* : Harapan untuk menjalin dan menjaga ikatan pertemanan antar sesama karyawan.

Disiplin

Disiplin kerja adalah prilaku karyawan dalam menaati peraturan yang ada. Variabel Disiplin dapat diukur dengan menggunakan indikator - indikator sebagai berikut: a) Aturan mengenai waktu jam masuk, istirahat dan pulang, b) Aturan mendasar mengenai tata cara berpakaian, perilaku dan sikap dalam bekerja, c) Aturan mengenai tata cara bekerja dan berinteraksi dengan departemen kerja lainnya, dan d) Aturan mengenai sesuatu yang diperbolehkan dan dilarang dibuat oleh karyawan saat bekerja.

Kompensasi

Kompensasi adalah sebuah pemberian atas pencapaian jasa sebagai pembayaran kepada karyawan berbentuk penghargaan seperti uang ataupun fasilitas. Variabel Kompensasi dapat diukur dengan menggunakan indikator - indikator sebagai berikut: a) Intensif. Pembayaran atas pencapaian kerja karyawan yang meningkatkan kualitas karyawannya, b) Gaji. Pembayaran balas jasa atas kontribusi karyawan terhadap perusahaan atas tanggung jawab posisi jabatan, c) Bonus. Pemberian bayaran untuk karyawan atas kontribusi dalam pekerjaan, dan d) Tunjangan. Pemberian bayaran yang diberikan perusahaan yang seharusnya didapat oleh pekerja.

Pengembangan Karir

Program pengembangan karir akan sangat membantu kenyamanan dan rasa imbal jasa terhadap perusahaan. Variabel Pengembangan Karir dapat diukur dengan menggunakan indikator - indikator sebagai berikut: a) Pelatihan, b) Pengalaman Kerja, c) Relasi Kerja, dan d) Pengembangan Diri

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden yang berkaitan dengan jenis kelamin perempuan maupun laki - laki yang berstatus sebagai karyawan pada PT. Surya Saritama berkaitan dengan jenis kelamin mereka dapat dijelaskan dalam Tabel 2 dibawah, sebagai berikut:

Tabel 2
Karakteristik Responden Berkaitan Dengan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Perempuan	23	38,3
2	Laki - Laki	37	61,7
Total		60	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan pada Tabel 2 diatas, dapat diketahui distribusi frekuensi yang berkaitan dengan jenis kelamin karyawan pada PT. Surya Saritama dari 60 responden terbanyak adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu berjumlah 37 orang dengan persentase 61,7%, dan responden dengan jenis kelamin perempuan yaitu berjumlah 23 orang dengan persentase 38,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Surya Saritama kebanyakan adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden yang berkaitan dengan jenis kelamin perempuan maupun laki - laki yang berstatus sebagai karyawan yang bekerja pada PT. Surya Saritama berkaitan dengan usia mereka dapat dijelaskan dalam Tabel 3 dibawah, sebagai berikut:

Tabel 3
Karakteristik Responden Berkaitan Dengan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 21 Tahun	10	16,7
2	21-30 Tahun	14	23,3
3	30-40 Tahun	21	35,0
4	>40 Tahun	15	25,0
Total		60	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 3, dapat diketahui distribusi frekuensi yang berkaitan dengan usia karyawan yang bekerja pada PT. Surya Saritama dari 60 responden terbanyak adalah responden berusia 30-40 Tahun sebanyak 21 orang dan persentase 35%, responden dengan usia >40 Tahun sebanyak 15 orang dan persentase 25,0%, sedangkan responden dengan usia 21-30 Tahun sebanyak 14 orang dan persentase 23,3% dan responden dengan usia <21 Tahun sebanyak 10 orang dan persentase 16,7%. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Surya Saritama kebanyakan adalah responden dengan usia 30-40 Tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden yang berkaitan dengan jenis kelamin perempuan maupun laki - laki yang berstatus sebagai karyawan yang bekerja pada PT. Surya Saritama berkaitan dengan pendidikan mereka dapat dijelaskan dalam Tabel 4 dibawah, sebagai berikut:

Tabel 4
Karakteristik Responden Berkaitan Dengan Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA/SMK	20	33,3
2	Diploma	19	31,7
3	Sarjana	21	35,0
Total		60	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan pada Tabel 4 diatas, dapat diketahui distribusi frekuensi yang berkaitan dengan pendidikan karyawan pada PT. Surya Saritama dari 60 responden terbanyak adalah responden yang berpendidikan Sarjana yaitu sebanyak 21 orang dengan persentase 35,0%, sedangkan responden dengan pendidikan SMA/SMK sebanyak 20 orang dengan persentase 33,3% dan responden dengan pendidikan Diploma yaitu sebanyak 19 orang dengan persentase 31,7%. Hasil ini dapat menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Surya Saritama kebanyakan adalah responden dengan pendidikan Sarjana.

Hasil Uji Instrumen Uji Validitas

Pada uji validitas dapat mengetahui apakah pertanyaan pada kuesioner harus diganti atau dihilangkan karena tanggapan yang tidak relevan. Uji validitas dapat digunakan mengukur ketepatan pada suatu item dalam kuesioner. Jika ingin menggunakan uji validitas digunakan koefisien korelasi. Apabila signifikan lebih kecil dari 5% atau lebih kecil dari 0,05 maka dapat menunjukkan bahwa pertanyaan tersebut sudah valid sebagai indikator. Suatu penelitian dapat dikatakan valid Jika nilai rhitung > r tabel maka pernyataan dinyatakan valid, sedangkan apabila nilai rhitung >r tabel maka pernyataan dapat dinyatakan tidak valid. Uji validitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	GK1	0,731	0,254	Valid
	GK2	0,808	0,254	Valid
	GK3	0,798	0,254	Valid
	GK4	0,602	0,254	Valid
Motivasi	MO1	0,865	0,254	Valid
	MO2	0,784	0,254	Valid
	MO3	0,747	0,254	Valid
	MO4	0,731	0,254	Valid
Disiplin Kerja	DK1	0,702	0,254	Valid
	DK2	0,654	0,254	Valid
	DK3	0,741	0,254	Valid
	DK4	0,607	0,254	Valid
Kompensasi	KP1	0,649	0,254	Valid
	KP2	0,739	0,254	Valid
	KP3	0,777	0,254	Valid
	KP4	0,609	0,254	Valid
Pengembangan Karir	PK1	0,700	0,254	Valid
	PK2	0,730	0,254	Valid
	PK3	0,815	0,254	Valid
	PK4	0,752	0,254	Valid
Kinerja Karyawan	KY1	0,751	0,254	Valid
	KY2	0,777	0,254	Valid
	KY3	0,863	0,254	Valid
	KY4	0,673	0,254	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Tabel 5 dapat dikatakan bahwa pernyataan yang mengukur tentang variabel gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin, kompensasi dan pengembangan karir memiliki nilai rhitung > rtabel dimana nilai rtabel mempunyai nilai 0,254. Maka keseluruhan variabel ini dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk memastikan suatu kuesioner penelitian akan dipergunakan sebagai pengumpulan data variabel penelitian, reliable atau tidak. Kuesioner dapat dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang diajukan adalah secara konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 47:2016). Uji realibilitas untuk alternative jawaban menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, pengukuran variabel dikatakan reliable bila membeikan nilai >0,60. Hasil uji reliable nilai *Cronbach's alpha* dapat dilihat Tabel 6 berikut :

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Perhitungan Cronbach Alpha	Cronbach Alpha (a)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (GK)	0,719	0,60	Reliabel
Motivasi (MO)	0,789		Reliabel
Disiplin Kerja (DK)	0,604		Reliabel
Kompensasi (KP)	0,642		Reliabel
Pengembangan Karir (PK)	0,736		Reliabel
Kinerja Karyawan (KY)	0,770		Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan hasil data Tabel 6 diatas hasil uji realibilitas nilai *cronbach's alpha* pada masing - masing variabel penelitian telah memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompensasi, pengembangan karir dan kinerja karyawan memiliki hasil yang reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan regresi linier berganda yang dilakukan pada variabel gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan menggunakan SPSS 23 dalam proses perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 7
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	
(Constant)	-,805	,151	
1	GK	,099	,048
	MO	,396	,084
	DK	,590	,099
	KP	,0003	,051
	PK	,108	,057

a. Dependent Variable: KY

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Dari Tabel 7 diatas, maka dapat diketahui persamaan regresi yang diinterpretasikan sebagai berikut:

$$KY = -0,805 + 0,099GK + 0,396MO + 0,590DK + 0,0003KP + 0,108PK + e$$

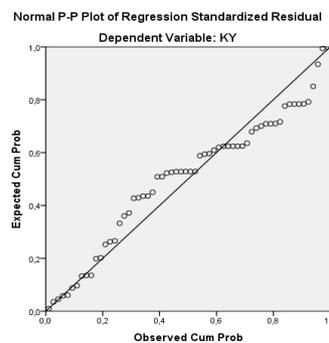
- a. Konstanta = -0,805 menunjukkan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompensasi dan pengembangan karir bernilai 0, maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,855. Artinya tanpa melihat variabel gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompensasi dan pengembangan karir, maka kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 0,805.
- b. Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (GK) sebesar 0,099 dan menunjukan arah hubungan positif (searah) antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada PT. Surya Saritama. Hal ini menunjukkan bahwa terjadinya perubahan yang

- searah, artinya jika gaya kepemimpinan mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan pula dan begitu sebaliknya.
- c. Nilai koefisien regresi Motivasi (MO) sebesar 0,396 dan menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Surya Saritama. Hal ini menunjukkan bahwa terjadinya perubahan yang searah, artinya jika motivasi mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan pula dan begitu sebaliknya.
 - d. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (DK) sebesar 0,590 dan menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Surya Saritama. Hal ini menunjukkan bahwa terjadinya perubahan yang searah, artinya jika motivasi mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan pula dan begitu sebaliknya.
 - e. Nilai koefisien regresi Kompensasi (KP) sebesar 0,0003 dan menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Surya Saritama. Hal ini menunjukkan bahwa terjadinya perubahan yang searah, artinya jika kompensasi mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan pula dan begitu sebaliknya.
 - f. Nilai koefisien regresi Pengembangan Karir (PK) sebesar 0,108 dan menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel harga dengan kinerja karyawan pada PT. Surya Saritama. Hal ini menunjukkan bahwa terjadinya perubahan yang searah, artinya jika pengembangan karir mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan pula dan begitu sebaliknya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu uji yang digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi dalam penelitian ini, residu atau variabel pengganggu memiliki distribusi normal. Uji normalitas juga memiliki tujuan apakah model yang ada pada regresi variabel dependen dan pada variabel independen memiliki kontribusi atau tidak. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik akan menjadi tidak valid pada jumlah sampel kecil. Pada penelitian ini, uji normalitas dapat dilakukan dengan melalui cara analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dapat dilihat dengan grafik *normal probability plot* yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sedangkan untuk Uji *statistic* dapat dilakukan dengan cara perhitungan *kolmogorov-smirnov* test. Dasar pengambilan keputusan di nilai signifikan dan dilakukan berdasarkan probabilitas Jika probabilitas $> 0,05$ maka data dinyatakan terdistribusi normal sedangkan Jika probabilitas $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.



Gambar 2
Grafik Uji Normalitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Dari Gambar 2 dapat diketahui bahwa hasil dari grafik uji normalitas dalam penelitian ini data telah menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis

diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan jika pola data telah terdistribusi normal, maka model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi uji normalitas. Uji normalitas dengan uji statistik *one sample kolmogrov smirnov test* (K-S). Jika nilai Probabilitas signifikan Kolmogorov Smirnov lebih besar dari 0,05 maka data dalam penelitian telah berdistribusi normal.

Tabel 8
Uji Normalitas Statistik
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	Standardized Residual
N		60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7	0E-7
	Std. Deviation	,10130641	,95668921
Most Extreme Differences	Absolute	,131	,131
	Positive	,131	,131
	Negative	-,126	-,126
Kolmogorov-Smirnov Z		1,015	1,015
Asymp. Sig. (2-tailed)		,255	,255

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan nilai asymp. sig (2-Tailed) bernilai 0,255 yang berarti bahwa variabel penelitian memiliki nilai yang lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut telah berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji atau mengetahui apakah suatu model regresi diketahui terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik tidak akan terjadi korelasi diantara variabel bebas. Oleh karena itu defiinisi multikolinieritas juga dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance infliation factor (VIF)*. Umumnya yang dipakai untuk menunjukkan adanya nilai multikolinearitas yaitu nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai *VIF* < 10.

Tabel 9
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	GK	,354	2,828
	MO	,152	6,599
	DK	,152	6,559
	KP	,452	2,212
	PK	,328	3,046

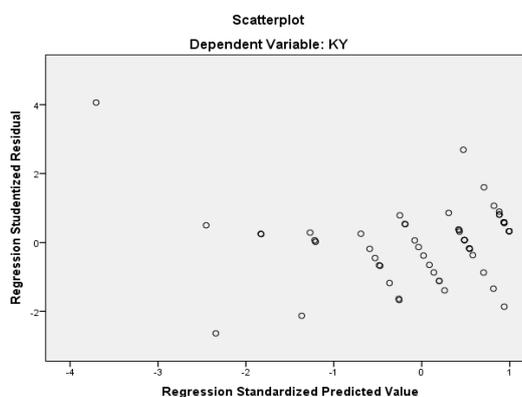
a. Dependent Variable: KY

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan pada Tabel 9 diatas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10,0 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompensasi dan pengembangan karir bebas Multikolinieritas, sehingga variabel - variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik merupakan apabila tidak terjadi heteroskedastisitas, artinya varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tidak tetap atau berbeda. Jika varian residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka homoskedastisitas, jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian spss dengan mengamati pola yang terdapat scatterplot, hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 3
Hasil Pengujian Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan pada gambar diatas terlihat titik-titik secara menyebar, sehingga terbentuk tidak beraturan di bawah angka 0 pada sumbu Y. maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji kelayakan model memiliki tujuan untuk menguji pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja pada karyawan PT. Surya Saritama Surabaya. Menggunakan Uji F dengan taraf signifikan 5%. Kriteria pengujian simultan dengan tingkat *level of signifikan* $\alpha = 5\%$ adalah apabila nilai signifikan $F > 0,05\%$ model penelitian dikatakan tidak layak dan apabila nilai signifikan $F < 0,05\%$ model penelitian dikatakan layak.

Tabel 10
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11,406	5	2,281	203,437	,000 ^b
Residual	,606	54	,011		
Total	12,011	59			

a. Dependent Variable: KY

b. Predictors: (Constant), PK, KP, GK, DK, MO

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan hasil olah data diatas dengan tingkat signifikan uji kelayakan model yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ (*level of signifikan*), yang menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompensasi dan pengembangan karir dikatakan layak digunakan sebagai penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Uji Determinasi dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan keseluruhan pada variabel gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompensasi dan

pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien korelasi determinasi (R^2) dapat dilihat pada Tabel 11 dibawah berikut:

Tabel 11
Hasil Uji Koefisien Korelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,974 ^a	,950	,945	,10589

a. Predictors: (Constant), PK, KP, GK, DK, MO

b. Dependent Variable: KY

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Dari Tabel 11 dapat diketahui bahwa nilai R Square (R^2) yaitu sebesar 0,950 atau sebesar 95% hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompensasi dan pengembangan karir mampu berkontribusi sebesar 95% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya yaitu sebesar 5% yang dipengaruhi oleh variabel - variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t)

Hasil uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas seperti gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompensasi dan pengembangan karir secara parsial dalam mempengaruhi variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan pada PT. Surya Saritama Surabaya. Menentukan nilai kritis dengan menggunakan level signifikan sebesar 0,05 atau $\alpha = 5\%$ yaitu dapat dinyatakan variabel bebas secara parsial mampu berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Hasil pengujian uji t dapat dilihat pada Tabel 12 sebagai berikut :

Tabel 12
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	t	Sig.
GK	2,049	,045
MO	4,701	,000
DK	5,938	,000
KP	,005	,996
PK	1,892	,064

a. Dependent Variable: KY

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

- a. Pengujian Hipotesis 1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Saritama Surabaya.
Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada Tabel 12 diatas, pengaruh GK terhadap KY menghasilkan nilai koefisien (*Standardized Coefficient*) berarah positif dan *Sig-Value* sebesar 0,045. Oleh karena *Sig-Value* (0,045) < *Sig.Tolerance* (0,05) maka gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan "Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan" terbukti kebenarannya.
- b. Pengujian Hipotesis 2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Saritama Surabaya.
Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada Tabel 12 diatas, pengaruh MO terhadap KY menghasilkan nilai koefisien (*Standardized Coefficient*) berarah positif dan *Sig-Value* sebesar 0,000. Oleh karena *Sig-Value* (0,000) < *Sig.Tolerance* (0,05) maka motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan "Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan" terbukti kebenarannya.

- c. Pengujian Hipotesis 3 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Saritama Surabaya.
Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada Tabel 12 diatas, pengaruh DK terhadap KY menghasilkan nilai koefisien (*Standardized Coefficient*) berarah positif dan *Sig-Value* sebesar 0,000. Oleh karena *Sig-Value* (0,000) < Sig.Tolerance (0,05) maka disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan “Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan” terbukti kebenarannya.
- d. Pengujian Hipotesis 4 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Saritama Surabaya.
Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada Tabel 12 diatas, pengaruh KP terhadap KY menghasilkan nilai koefisien (*Standardized Coefficient*) berarah positif dan *Sig-Value* sebesar 0,996. Oleh karena *Sig-Value* (0,996) > Sig.Tolerance (0,05) maka Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan “Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan” tidak terbukti kebenarannya.
- e. Pengujian Hipotesis 5 : Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Saritama Surabaya.
Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada Tabel 12 diatas, pengaruh PK terhadap KY menghasilkan nilai koefisien (*Standardized Coefficient*) berarah positif dan *Sig-Value* sebesar 0,064. Oleh karena *Sig-Value* (0,064) > Sig.Tolerance (0,05) maka pengembangan karir berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan “Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan” tidak terbukti kebenarannya.

PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Positif memiliki artian yaitu jika gaya kepemimpinan pada PT. Surya Saritama Surabaya yang diberikan kepada karyawannya semakin baik dan sesuai dengan budaya perusahaan maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya, Dengan adanya gaya kepemimpinan dengan ciri-ciri yang digunakan pimpinan agar dapat mempengaruhi para bawahan sehingga sasaran organisasi segera tercapai atau gaya kepemimpinan bisa disebut sebagai pola perilaku dan strategi yang sering diterapkan seorang pemimpin. Sebagai pemimpin harus memberikan contoh yang baik untuk karyawannya agar perusahaan dapat berjalan dengan baik karena bekerja sesuai dengan arahan dari atasan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriano (2020) dan Kasnul (2018) yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Positif memiliki artian yaitu jika motivasi pada PT. Surya Saritama Surabaya yang diberikan kepada karyawannya semakin positif dan intens maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya, semakin positif dan intens motivasi yang berikan oleh atasan kepada karyawannya maka akan membuat karyawan menjadi semangat karena mendapat perhatian dari atasan yang mengharuskan bekerja lebih giat lagi untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Motivasi harus diberikan secara intens kepada karyawan agar karyawan merasa dihargai atas pekerjaan yang dilakukan untuk tercapainya

tujuan perusahaan dan perusahaan akan berjalan dalam jangka waktu yang panjang. Motivasi yang sangat tinggi dapat meningkatkan komitmen pada perusahaan, yaitu kinerja pada individu atau kelompok. Motivasi yang rendah atau merasa tidak semangat bekerja dapat menyebabkan sikap yang dapat mengganggu aktivitas pada organisasi atau lingkungan sekitar. Didalam motivasi tidak hanya para karyawan dan team tetapi untuk seluruh anggota dalam perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzi *et al* (2020) dan Bilas *et al* (2018) yang menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Positif memiliki artian yaitu jika disiplin kerja pada PT. Surya Saritama Surabaya yang diterapkan kepada karyawannya semakin baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya, memiliki karyawan yang patuh dan disiplin tentu saja menjadi harapan bagi seluruh pimpinan kepala, karna tentu saja akan memberi dampak yang baik bagi perusahaan. Namun, pemimpin juga mempunyai pengaruh langsung terhadap sikap kebiasaan yang diperoleh para bawahannya. Oleh karena itu, pemimpin yang baik harus menerapkan sistem yang baik pula agar menjadi pedoman atau contoh untuk para bawahannya. Disiplin kerja berupa ketepatan jam masuk atau pulang, jam istirahat, keseragaman pakaian yang digunakan oleh karyawan serta cara berinteraksi antar anggota dan antar tim, apabila disiplin kerja dapat diterapkan secara teratur maka kinerja karyawan akan meningkat hal itu dapat disebabkan karena karyawan mematuhi aturan yang telah dibuat oleh perusahaan agar tidak menjadi pembeda antara karyawan satu dengan karyawan yang lain. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriano (2020) dan Wairooy (2017) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi Berpengaruh Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan artinya, kompensasi untuk karyawan merupakan sumber motivasi kepada karyawan tetapi belum tentu dapat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan karena tingkat preferensi motivasi karyawan yang berbeda. Hal ini memberikan implikasi bahwapihak manajemen PT. Surya Saritama Surabaya seyogyanya mampu meningkatkan motivasi karyawan yang lebih dalam lagi melalui beberapa program kompensasi yang berbeda dari yang sudah diterapkan saat ini agar kompensasi tersebut mampu meningkatkan kinerja dan komitmen untuk pekerjaan karyawan yang sangat penting bagi organisasi untuk memperoleh pertumbuhan serta keunggulan kompetitif terhadap pesaingnya. Secara tidak langsung kompensasi pada suatu perusahaan tidak begitu diperhatikan melainkan melalui kepuasan kerja karyawan yang akan memberi dampak pada kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan merasa bahwa keberadaannya dalam suatu perusahaan itu sudah diakui yang karyawan cenderung senang dan puas dalam melakukan pekerjaan tersebut sehingga kompensasi yang diberikan kepada karyawan sudah cukup memuaskan karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak segalanya mengenai uang tetapi perusahaan bisa jadi memberikan *reward* kepada karyawannya berupa wisata bersama dengan keluarga, hal itu dapat menjadikan kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengembangan Karir Berpengaruh Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan artinya, apabila pihak manajemen PT. Surya Saritama Surabaya mampu meningkatkan perencanaan karir maka diharapkan dapat meningkatkan efisiensi perusahaan dalam memperoleh tingkat kinerja yang maksimal, selain itu untuk mengontrol karir pegawai agar tidak terjadi kesalahan yang berdampak negatif terhadap perusahaan. Perencanaan karir juga diharapkan dapat menimbulkan semangat kompetisi yang efektif agar karyawan lebih bersemangat lagi. Perusahaan tidak serta merta menentukan perencanaan karir secara sepihak, akan tetapi perencanaan karir akan lebih baik jika dibuat berdasarkan analisa terlebih dahulu disertai dengan masukan dan evaluasi dari pimpinan. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang melakukan pengembangan karir belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin, kompensasi serta pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Surya Saritama Surabaya. Berdasarkan pembahasan pada sebelumnya maka disimpulkan bahwa : 1) Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Saritama. Karena salah satu gaya kepemimpinan yang di butuhkan karyawan PT. Surya Saritama ialah kepribadian, watak, sifat, serta visi misi untuk perusahaan, 2) Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Saritama. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi atau dorongan yang di berikan pada karyawan PT. Surya Saritama yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, 3) Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Saritama. Karena salah satu perusahaan PT. Surya Saritama dapat berjalan dengan baik ialah memiliki karyawan dengan kesadaran tinggi atas disiplin kerja, 4) Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Saritama. Hal ini karena kompensasi tidak cukup berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan, karena masih banyak karyawan yang bekerja sesuai jam kerja tanpa mempertimbangkan faktor kinerja karyawan, dan 5) Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya saritama. Hal ini di karenakan pengembangan karir tidak cukup berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan karena masih banyak karyawan yang bekerja sesuai jam kerja tanpa mempertimbangkan faktor kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan sesuai pada prosedur ilmiah, namun adanya keterbatasan seperti : 1) Minimnya informasi tentang perusahaan dari peneliti sebelumnya. Sedangkan kinerja para karyawan PT. Surya Saritama terus berkembang dan dilatih agar mampu menguasai setiap bidang perusahaan, dan 2) Peneliti hanya menggunakan 5 variabel bebas, yaitu pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin, kompensasi dan pengembangan karir. Sehingga masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi keputusan pembelian.

Saran

Berdasarkan simpulan diatas maka peneliti ini memberikan beberapa saran seperti :

- 1) Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Surya Saritama Surabaya, mencakup berbagai aspek seperti gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin, kompensasi, serta pengembangan karir. Untuk itu disarankan bagi peneliti selanjutnya agar lebih mengembangkan variabel yang lebih berpengaruh pada karyawan yang belum ada pada penelitian ini. Maka disarankan melakukan penelitian dengan objek yang berbeda agar lebih mampu memperluas dan memperoleh ilmu pengetahuan yang berbeda serta beragam, dan
- 2) Bagi manajemen PT Surya Saritama Surabaya diharapkan untuk menjaga sikap dan mampu memberi pelayanan yang terbaik untuk para karyawan. Sehingga apabila para karyawan merasa nyaman bekerja di PT Surya Saritama maka perusahaan dapat mampu mencapai tujuannya yaitu meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing. Riau.
- Ali, W. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makasar. *Jurnal Administrare : Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran* 4(1):15-24.
- Ardhana, I.K., N.W. Muljati, dan I.W. Mudiarta. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Ardianti, F. E., N. Qomariah, dan Y.G. Wibowo. 2018. Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1):13-31
- Ekhsan, M. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 13(1): 1-13
- Faraby, I.K. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sinar Manajemen* 5(2): 86-91.
- Fauzi, M. Dan N. Wakhidah. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis* 7(1): 72-86
- Fitriano, A., B.S. Lumbantobing. Agustina, S. Munthe, E.P. Damanik. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indostar Sukses Mandiri Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX* 3(2): 63-69.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi Kesembilan. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M.S.P. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada. Depok.
- Kilvin. Siagian, M. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Sinetera Di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas SAM Ratulangi (JMBSI UNSRAT)* 7(2): 206-219.
- Lakoy. G.F. 2013. Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA* 1(4):771-781.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mardiani, I.N. dan Y.D. Sepdiana. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Master : Kurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan* 1(1):1-10.
- Muhajir, A. 2019. Analisis Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja

- Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Mitra Alami Gresik). *Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri* 4(2): 180-192.
- Nawawi, H. 2008. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Ratnasari, S.L. 2019. *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Penerbit Qiara Media. Pasuruan.
- Rohmah, F. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa Banjarwungu Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang.
- Sangadji, E.M. dan Sopiah. 2010. *Metodologi penelitian pendekatan praktis dalam penelitian*. ANDI OFFSET. Yogyakarta.
- Santosa, P.I. 2018. *Metode penelitian kuantitatif*. Andi Offset. Yogyakarta
- Shaputra, A.R. dan S. Hendriani. 2015. Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen* 7(1):1-21.
- Siagian, M. 2018. Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distribusindo. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2):338-346.
- Silas, B., Adolfini., G. Lumintang. 2019. Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA* 7(4):4630-4638.
- Simanjuntak, P. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Inspektur Penerbangan Di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah II. *Jurnal Creative Agung* 9(2):88-101.
- Sinambela, L.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Alfabeta. Bandung
- _____. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. ALFABETA. Bandung.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika terapan: Teori dan aplikasi dengan SPSS*. CV Andi Offset. Yogyakarta.
- Supomo dan E. Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yrama Widya. Bandung.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana. Jakarta.
- Wahyudi. (2017). *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi Pedoman Praktis bagi Pemimpi Visioner*. Alfabeta. Bandung.