

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT KARYA MINOSA PERKASA**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Disusun Oleh

NAMA : DWI MURANTONY
NPM : 2105160069
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2026**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR


Tugas akhir ini disusun oleh:

Nama : DWI MURANTONY
NPM : 2105160069
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
KARYA MINOSA PERKASA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan tugas akhir.

Medan, April 2026

Pembimbing


Prof. Dr. Ir. Hj. R. SABRINA, M.Si.

Disetujui Oleh :
Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


AGUS SANI, S.E., M.Sc.




Dr. RADIMAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Dwi Murantony
NPM : 2205160069
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si.
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Minosa Perkasa

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf
Bab 4	- Deskripsi data responden agar dibuat pengelompokan terkait dengan pencapaian kinerja - Buat secara kti dari jawaban setiap pertanyaan dan	28/12	[Signature]
Bab 2	- Kumpulkan data kuisioner indikator dan selanjutnya variabel - Pengelompokan analisis data agar tidak kembali sesuai dengan rumus persentase dan kuantitatif		
Bab 4	- Selesaikan bab 3 dan bab 4. - Cek role of thumb masing-masing uji untuk memilik kompuls	3/3-2026	[Signature]
Bab 4	- Teliti dan baik hasil dalam data agar sesuai dengan kompuls yang - Perbaiki masalah pembahasan sesuai dengan hasil dan referensi	11/3-2026	[Signature]
Bab 5	- Kumpulkan agar dibuat perbaiki sesuai dengan hasil - Sisa agar dibuat selanjutnya bab 2: kompuls	14-2026	[Signature]
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Setuju meja sidang meja hijau	8/4-2026	[Signature]

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

AGUS SANI, S.E., M.Sc.

Medan, Februari 2026

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Prof. Dr. Ir. Hj. R. SABRINA, M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Dwi Murantony
NPM : 2105160069
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Minosa Perkasa

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tugas akhir yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari tugas akhir ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan



DWI MURANTONY

Unggul | Cerdas | Terpercaya

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KARYA MINOSA PERKASA

DWI MURANTONY

Program Studi Manajemen

dwimurantony@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi serta menganalisis pengaruh kompensasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Minosa Perkasa, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS). Sampel dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT Karya Minosa Perkasa yang berjumlah 37 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang kemudian dianalisis menggunakan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan cenderung mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja, meskipun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Selanjutnya, pengembangan karier terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya kesempatan mengikuti pelatihan, peningkatan kompetensi, serta kejelasan jenjang karier mampu mendorong motivasi dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas, sehingga kinerja menjadi lebih optimal. Sementara itu, secara simultan, kompensasi dan pengembangan karier menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun secara teoritis kedua variabel ini seharusnya saling melengkapi dan memberikan kontribusi yang kuat, namun dalam penelitian ini pengaruh gabungan keduanya tidak menunjukkan signifikansi.

Kata Kunci: Kompensasi, Pengembangan Karir, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPENSATION AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT KARYA MINOSA PERKASA

DWI MURANTONY

Program Studi Manajemen

dwimurantony@gmail.com

This study aims to identify and analyze the influence of compensation and career development on employee performance at PT Karya Minosa Perkasa, both partially and simultaneously. This study uses a quantitative approach with the Structural Equation Modeling analysis method based on Partial Least Square (SEM-PLS). The sample in this study included all 37 employees of PT Karya Minosa Perkasa. Data collection was conducted through distributing questionnaires which were then analyzed using the SmartPLS application. The results showed that compensation has a positive but insignificant influence on employee performance. This indicates that providing fair compensation that is in accordance with employee contributions tends to be able to increase motivation and work productivity, thus impacting performance improvement, although the effect is not statistically significant. Furthermore, career development has been shown to have a positive and significant influence on employee performance. The availability of opportunities to participate in training, competency improvement, and clarity of career paths can encourage employee motivation and ability in carrying out tasks, resulting in more optimal performance. Meanwhile, simultaneously, compensation and career development showed an insignificant influence on employee performance. Although theoretically these two variables should complement each other and provide a strong contribution, in this study the combined effect of both did not show significance.

Keywords: Compensation, Career Development, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur atas kehadiran Allah subhanahu wata'ala yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat diberikan kesempatan untuk menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul “**Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Karya Minosa Perkasa Medan**” guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan tugas akhir program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan baik dan tepat pada waktunya. Selanjutnya penulis mengucapkan shalawat dan salam kepada junjungan Nabi Muhammad shalallahu'alaihi wasallam, yang telah membawa risalahnya kepada seluruh umat manusia dan jadi suri tauladan bagi kita semua.

Pada kesempatan ini penulisan Tugas Akhir ini penulis telah menerima do'a, bimbingan, dukungan, dan nasehat dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Jamaludin dan Ibunda Wan Penawar. yang telah memberikan dukungan baik moril maupun material serta do'a restu sangat bermanfaat sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Radiman, S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak M. Shareza Hafiz, S.E., M.Acc. Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Agus Sani, SE, M.Sc. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

8. Ibuk Prof. Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si. Selaku dosen pembimbing yang bersedia meluangkan waktu untuk menuntun serta memberi arahan dan bimbingan Tugas Akhir.
9. Bapak Yudi Siswadi, S.E., M.M. Selaku Dosen PA Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
10. Bapak dan ibu dosen serta karyawan-karyawan yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan Tugas Akhir ini masih banyak terdapat kesalahan dan masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran dari semua pihak yang demi kesempurnaan Tugas Akhir. Semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat untuk memberikan informasi dan refrensi kepada kita semua.

Medan, April 2026

Penulis,

Dwi Murantony

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Kinerja	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	8
2.1.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja	8
2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	10
2.1.1.4 Indikator kinerja.....	13
2.1.2 Kompensasi	15
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi	15
2.1.2.2 Tujuan Kompensasi	16
2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi.....	18
2.1.2.4 Indikator Kompensasi	20
2.1.3 Pengembangan Karir	21
2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karir.....	21
2.1.3.2 Tujuan Pengembangan karir	22
2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir	23
2.1.3.4 Indikator Pengembangan Karir	24
2.2 Kerangka Konseptual.....	26
2.3 Hipotesis.....	30

BAB 3 METODE PENELITIAN	31
3.1 Jenis Penelitian	31
3.2 Definisi Operasional	31
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	32
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	33
3.5 Teknik Pengumpulan Data	34
3.6 Teknik Analisis Data	35
BAB 4 HASIL PENELITIAN.....	41
4.1 DeTugas Akhir Data.....	41
4.1.1 Analisis Statistik DeTugas Akhir	41
4.1.2 Analisis Deskriptif Berdasarkan Karakteristik Responden	42
4.1.3 Analisis Variabel Penelitian	45
4.2 Analisis Data.....	56
4.2.1 Pengujian Hipotesis.....	56
4.3 Pembahasan.....	68
BAB 5 PENUTUP	72
5.1 Kesimpulan.....	72
5.2 Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	74

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Capaian Kinerja Karyawan PT. Karya Minosa Perkasa	3
Tabel 1.2 Kuesioner Pra Survey Tentang Kompensasi	4
Tabel 1.3 Kuesioner Pra Survey Tentang Pengembangan Karir	5
Tabel 3.1 Definisi Operasional	31
Tabel 3.2 Data Karyawan PT. Karya Minosa Perkasa	33
Tabel 3.3 Skala Likert	35
Tabel 4.1 Skala Likert	41
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	44
Tabel 4.5 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	45
Tabel 4.6 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X1).....	49
Tabel 4.7 Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karir (X2)	52
Tabel 4.8 Hasil <i>Outer Loading</i>	58
Tabel 4.9 Hasil <i>Discriminant Validity</i>	60
Tabel 4.10 Hasil <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	61
Tabel 4.11 Hasil <i>Composite Reliability</i>	62
Tabel 4.12 Hasil <i>Cronbach's Alpha</i>	63
Tabel 4.13 Hasil Uji <i>R-Square</i>	64
Tabel 4.14 Hasil Uji <i>F-Square</i>	65
Tabel 4.15 Path Coefficients	67
Tabel 4.16 <i>Direct Effect Simultan</i>	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 H1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	27
Gambar 2.2 H2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja.....	28
Gambar 2.3 H3 Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Secara Simultan Terhadap Kinerja	29
Gambar 2.4 Kerangka Konseptual.....	30
Gambar 4.1 Hasil Model Struktural PLS	56

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap organisasi atau instansi dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor pendorong perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalani kewajibannya sebaik mungkin demi untuk tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan suatu rancangan sistem formal dalam suatu organisasi untuk memastikan kemampuan manusia secara efektif dan efisien dalam menghasilkan kinerja yang diharapkan terkandung dalam tujuan organisasi Daulay & Kurnia (2021). Oleh karena itu, berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan salah satunya oleh faktor manusianya atau karyawannya.

Kinerja adalah hasil kerja dari seseorang yang menjalankan tugas pokok, kewajiban serta fungsinya sebagai seorang pegawai dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika Rivai (2020).

Kinerja karyawan sangat penting untuk di perhatikan, karena kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan dari suatu organisasi, kinerja karyawan yang optimal merupakan impian dan keinginan bagi setiap organisasi. Jika kinerja karyawannya menurun akan berdampak negatif terhadap tujuan dari

suatu organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya faktor insentif dan pengembangan karir.

Insentif adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Hasibuan (2019). Menurut Pratama (2015) insentif adalah balas jasa yang diberikan atas pengorbanan yang telah dilakukan seperti tenaga, waktu, dan pikiran. Pada umumnya, insentif berbentuk finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi, pengeluaran moneter seperti itu bisa segera (kewajiban dalam periode waktu yang singkat) atau tertangguh (kewajiban perusahaan di kemudian hari). Gaji mingguan atau bulanan adalah contoh pembayaran segera (*Immediate Payment*), sedangkan pensiun, pembagian laba, atau bonus menunjukkan pembayaran tertangguh (*Diferred Payment*), insentif bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima insentif dalam bentuk nonmoneter.

Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika insentif yang diberikan maksimal, maka karyawan akan merasa senang dan bersemangat untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga hasil kerja atau kinerjanya meningkat. Menurut Yani (2022) adanya pengaruh yang nyata dan signifikan insentif terhadap kinerja karyawan.

Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum Dubrin (2015). Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seseorang yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka mencapai

karir yang diinginkan. Angga et al (2020) menyatakan bahwa karyawan akan merasa terpacu atau terdorong untuk meningkatkan kinerjanya apabila diberikan pengembangan karir seperti promosi jabatan, artinya peningkatan pengembangan karir yang didapat karyawan maka kinerja yang dihasilkan jugak akan meningkat.

Pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi, karena karir merupakan kebutuhan yang harus dikembangkan dalam diri seorang karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pengembangan karir. Menurut Yolinza & Marlius (2023) bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini akan dilakukan di PT Karya Minosa Perkasa yang beralamat di Komplek Asoka Raya Residence Lk. X No.1, Kelurahan Asam Kumbang. Kecamatan Medan Selayang. Kota Medan. Sumatera Utara. PT ini didirikan pada tahun 2018, dan pada tahun 2019 mulai memasuki kegiatan usaha dibidang jasa konstruksi bangunan, hingga pada tahun 2022 mulai masuk dalam kegiatan jasa konstruksi umum dan perdagangan.

Namun dalam menjalankan operasional perusahaan, kinerja karyawan di PT Karya Minosa Perkasa masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil capaian kinerja karyawan sebagaimana tabel berikut:

Tabel 1.1 Capaian Kinerja Karyawan PT. Karya Minosa Perkasa

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	<i>Very good</i>	4	11
2	<i>Good</i>	10	24
3	<i>Average</i>	18	49
4	<i>Poor</i>	3	9
5	<i>Very poor</i>	2	7

Sumber : PT. Karya Minosa Perkasa

Kategori :

90 s/d 100 : *Very Good*

80 s/d 89 : *Good*

70 s/d 79 : *Average*

60 s/d 69 : *Poor*

< 59 : *Very Poor*

Sumber: PT. Karya Minosa Perkasa (2026)

Dari tabel diatas, terlihat bahwa sebagian besar karyawan belum mencapai kinerja terbaik atau dengan kategori *very good*, bahkan masih ada sebagian kecil karyawan yang kinerjanya termasuk kategori *very poor*. Hal ini menggambarkan bahwa tingkat kinerja karyawan PT Karya Minosa Perkasa belum optimal.

Kurang optimalnya kinerja karyawan kemungkinan disebabkan insentif yang diberikan kepada karyawan dan pengembangan karir yang belum baik. Hasil Pra Survey yang dilakukan di PT. Karya Minosa Perkasa disuguhkan pada tabel berikut:

Tabel 1.2 Kuesioner Pra Survey Tentang Kompensasi

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik dibandingkan sebelumnya.	10	5
2	Kualitas dan kuantitas hasil kerja saya terus mengalami peningkatan.	11	4
3	Saya merasa lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab saya.	10	5
4	Dorongan untuk bekerja secara optimal semakin meningkat.	11	4
5	Saya merasa puas dengan kondisi dan sistem kerja di organisasi ini.	9	6
6	Saya memiliki keinginan untuk tetap bekerja dan berkontribusi dalam organisasi ini dalam jangka panjang.	13	2
7	Saya aktif memberikan ide atau saran dalam kegiatan organisasi.	12	3

8	Saya terlibat secara langsung dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan organisasi.	11	4
9	Saya selalu bertindak sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi.	10	5
10	Setiap tindakan yang saya lakukan mendukung pencapaian tujuan organisasi.	11	4

Tabel 1.3 Kuesioner Pra Survey Tentang Pengembangan Karir

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Kinerja karyawan selalu memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan	13	2
2	Kinerja karyawan konsisten dan menunjukkan hasil yang memuaskan	12	3
3	Pendidikan yang dimiliki mendukung kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas	11	4
4	Pendidikan karyawan relevan dengan pekerjaan dan meningkatkan efektivitas kerja	12	3
5	Pengalaman kerja karyawan membantu dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian tugas	13	2
6	Pengalaman kerja karyawan meningkatkan keahlian dan pemahaman di bidangnya	12	3
7	Potensi dan kompetensi karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan	13	2
8	Potensi dan kompetensi karyawan terus dikembangkan untuk kemajuan perusahaan	12	3
9	Loyalitas karyawan terlihat dari kesetiaan dan dedikasi terhadap perusahaan	13	2
10	Loyalitas karyawan tercermin melalui tanggung jawab dan komitmen jangka panjang	12	3

1.2 Identifikasi Masalah

1. Kinerja karyawan PT Karya Minosa Perkasa belum optimal, terlihat dari data kinerja karyawannya 49% yaitu dengan kategori *average*, 9% dengan kategori *poor* dan 7% dengan kategori *very poor*.
2. Kompensasi dan tunjangan yang berikan belum sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan, dan jugak kinerja yang tinggi tidak menjamin mendapatkan bonus atau insentif yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan

3. Pengembangan karir belum diimplementasikan dengan efektif terlihat masih ada sebagian karyawan yang merasa pengembangan karir tidak berdasarkan kinerja, dan juga pengalaman kerja tidak menjamin untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun dalam penelitian peneliti hanya membatasi pada kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Untuk kompensasi, penelitian dibatasi pada gaji, tunjangan tetap, bonus, dan insentif.

1.4 Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Karya Minosa Perkasa Medan?
2. Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Karya Minosa Perkasa Medan?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Karya Minosa Perkasa Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Karya Minosa Perkasa Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Karya Minosa Perkasa Medan.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Karya Minosa Perkasa Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta mengetahui secara langsung dunia kerja yang dilakukan PT Karya Minosa Perkasa Medan, serta menerapkan secara langsung teori yang diberikan selama di bangku kuliah.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan betapa pentingnya sumber daya manusia dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan dan untuk mengetahui seberapa pentingnya pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja yang dilakukan karyawan serta dapat menjadi bahan masukan yang positif untuk perusahaan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Widodo, et al. (2021), kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat kemauan dan tingkat kemampuan tertentu, kemauan dan kemampuan seseorang tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Kasmir (2016), kinerja pegawai adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode tertentu. Kinerja dapat dipahami sebagai pencapaian kerja, pelaksanaan tugas, atau hasil dari unjuk kerja individu (Sukmara et al., 2024).

Kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Damayanti, 2024). Menurut (Ahiruddin & Josiah, 2020) kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan. Hasil tersebut merupakan tingkatan dimana pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat yang ditentukan.

2.1.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Bangun (2018) secara teoritis tujuan dari penilaian kinerja

dikategorikan dalam dua kategori yaitu:

1. Penilaian kinerja yang bersifat evaluation, memiliki hasil:
 - a. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
 - b. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem
 - c. seleksi
 - d. Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision
2. Penilaian kinerja yang bersifat development memiliki hasil:
 - a. Organisasi dapat mendeteksi prestasi riil yang dicapai karyawan.
 - b. Organisasi dapat mengidentifikasi prestasi-prestasi yang dikembangkan demi tercapainya tujuan organisasi.
 - c. Organisasi dapat mengidentifikasi kelemahan-kelemahan karyawan yang menghambat kinerja.

Pendapat lain dari Moerdiono (2018) tujuan dilakukan penilaian kinerja karyawan yaitu:

1. Untuk menghasilkan informasi sebagai umpan balik (*feed back*) bagi pekerjaan dalam meningkatkan efisiensi kerjanya, dengan memperbaiki kekurangan atau kekeliruannya dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Untuk dijadikan acuan dalam melakukan promosi, menghentikan pelaksanaan pekerjaan yang keliru, menegakkan disiplin sebagai kepentingan bersama.
3. Untuk menghasilkan informasi yang dapat dipergunakan sebagai kriteria dalam membuat tes yang validitasnya tinggi.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dikelompokkan menjadi faktor eksternal dan faktor internal yaitu (Hidayat et al., 2024):

1. Faktor internal

a. Kemampuan dan keterampilan

Pengetahuan, keahlian, serta kompetensi yang dimiliki oleh karyawan memainkan peran penting dalam menentukan seberapa efektif mereka dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

b. Motivasi

Dorongan internal yang mendorong karyawan, seperti keinginan untuk mencapai target pribadi atau mendapat penghargaan, memiliki pengaruh besar terhadap seberapa giat dan produktif mereka dalam bekerja.

c. Sikap dan kepuasan kerja

Sikap yang positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka, ditambah dengan tingkat kepuasan yang dirasakan dalam lingkungan kerja, sangat menentukan seberapa besar antusiasme dan komitmen mereka dalam menjalankan tanggung jawab.

d. Pengalaman dan pelatihan

Pengalaman kerja yang dimiliki sebelumnya, serta pelatihan yang telah diikuti oleh karyawan, berkontribusi signifikan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja.

e. Komitmen terhadap organisasi

Tingkat keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dalam komitmen mereka, memiliki dampak langsung pada

kinerja. Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap visi dan misi organisasi, semakin besar pula keinginan mereka untuk memberikan kontribusi yang maksimal.

2. Faktor eksternal

a. Gaya kepemimpinan dan manajemen

Pendekatan yang diambil oleh pemimpin dan dukungan yang diberikan oleh manajemen sangat menentukan bagaimana kinerja karyawan berkembang.

b. Lingkungan kerja

Kondisi fisik di tempat kerja, seperti kualitas fasilitas yang tersedia, serta faktor sosial seperti hubungan antar karyawan, memainkan peran penting dalam menentukan produktivitas dan kinerja.

c. Kompensasi dan insentif

Sistem kompensasi yang mencakup gaji, bonus, dan berbagai insentif lainnya berfungsi sebagai motivator penting bagi karyawan.

d. Budaya organisasi

Nilai-nilai dan norma yang dibentuk dalam suatu Organisasi memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Ketika budaya organisasi sejalan dengan harapan dan keyakinan karyawan, hal ini dapat menciptakan lingkungan yang harmonis dan mendukung, sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

Pendapat lain menurut Sewang et al. (2023) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja termasuk faktor internal dan faktor eksternal:

1. Faktor internal

Faktor-faktor internal adalah elemen-elemen yang berasal dari dalam organisasi atau individu yang dapat mempengaruhi kinerja seperti:

a. Motivasi

Motivasi adalah dorongan internal yang mempengaruhi tingkat usaha dan dedikasi individu terhadap pekerjaan mereka. Tingkat motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja, Sementara kurangnya motivasi dapat menghambat produktivitas.

b. Kompetensi

Kompetensi merujuk pada pengetahuan, keterampilan dan kapasitas individu atau tim untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Tingkat kompetensi yang tinggi dapat meningkatkan efektivitas dalam menjalankan pekerjaan.

c. Budaya organisasi

Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma dan keyakinan yang dianut oleh organisasi. Budaya yang mendukung inovasi, kerjasama dan tanggung jawab dapat memiliki dampak positif pada kinerja.

2. Faktor eksternal

Faktor-faktor eksternal adalah elemen-elemen yang berasal dari luar organisasi dan dapat mempengaruhi kinerja seperti:

a. Perubahan pasar

Perubahan dalam preferensi pelanggan, tren pasar, atau faktor ekonomi dapat berdampak signifikan pada kinerja. Organisasi perlu mampu beradaptasi dengan perubahan-perubahan ini.

b. Persaingan

Tingkat persaingan dalam industri atau pasar dapat mempengaruhi kinerja. Tingkat persaingan yang tinggi dapat mendorong inovasi dan efisiensi, tetapi juga menimbulkan tekanan.

c. Regulasi

Regulasi pemerintah dan peraturan industri dapat mempengaruhi cara Organisasi beroperasi. Organisasi harus mematuhi regulasi ini, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka.

2.1.1.4 Indikator kinerja

Menurut (Raprayogha et al., 2022) ada 6 indikator kinerja yakni sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Maju atau mundurnya perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas kerja para karyawannya. Hal ini berarti bahwa karyawan sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya yang diukur melalui kualitas tugas yang berhasil dicapai oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang mampu dihasilkan oleh karyawan. Kuantitas pekerjaan ini harus dibandingkan antara rencana dan target yang telah ditentukan sebelumnya dengan pencapaian yang mampu diraih karyawan sehingga relatif memudahkan pengukuran dan penilaian kuantitas kerja.

3. Ketepatan waktu

Target pekerjaan yang ingin atau yang akan dicapai oleh karyawan harus ditentukan kurun waktunya sehingga ketepatan waktu menjadi salah satu indikator keberhasilan.

4. Efektifitas

Semakin besar penggunaan sumber daya yang diperlukan untuk menghasilkan sesuatu yang sudah direncanakan, mengindikasikan tidak efektifnya kinerja perusahaan, begitu pula sebaliknya.

5. Kemandirian

Sikap mandiri merupakan salah satu indikator dalam mengukur kinerja karyawan dengan tidak mengabaikan kemampuan bekerja dalam tim. Kemampuan team work sangat memerlukan sikap mandiri dari seorang karyawan.

6. Berkomitmen

Komitmen bisa menentukan motivasi karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu komitmen karyawan yang merupakan bagian dan aset perusahaan harus mendapat perhatian dari pihak manajemen.

Pendapat lain dari Situmorang (2022) menyebutkan indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Quantity of work yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. Quality of work yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. Job knowledge yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan.

4. Creativeness yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. Cooperation yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. Dependability yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.
7. Initiative yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. Personal qualities yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan-tamahan dan integritas pribadi.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Armansyah et al. (2019) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Sastrohadiwiryo dalam Sinambela (2018) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Setiap bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan dari hasil kerjanya disebut sebagai kompensasi Dessler (2016). Menurut Suaedah (2020), kompensasi adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan merupakan salah satu alat untuk memotivasi sekaligus

sebagai jalur pengembangan yang strategis untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang bermutu. Menurut Armaniah (2018), kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi yang lainnya.

2.1.2.2 Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi menurut Afandi (2018) adalah sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan, karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan akan memberikan kompensasi.

2. Kepuasan kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, menejer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena *turnover* yang relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik maka pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.

Sedangkan menurut Kasmir (2016) menyatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah:

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi

Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik berarti adanya jaminan *Economic Security* bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggung jawabnya.

2. Meningkatkan produktivitas kerja

Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

3. Memajukan organisasi atau perusahaan

Semakin berani suatu organisasi memberikan kompensasi yang tinggi semakin menunjukkan betapa makin suksesnya organisasi, sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan organisasi perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar..

4. Menciptakan keahlian dan keseimbangan

Ini berarti pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang

harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara *input* dan *output*.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Rivai (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah:

1. Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, biasanya kompensasi yang diberikan juga meningkat.

2. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja karyawan yang luas akan memberikan nilai tambahan dalam menentukan besarnya kompensasi.

3. Jabatan/Posisi

Jabatan yang lebih tinggi atau dengan tanggung jawab yang lebih besar mendapatkan kompensasi yang lebih besar.

4. Kinerja

Karyawan dengan kinerja baik biasanya diberikan kompensasi yang lebih tinggi sebagai bentuk penghargaan.

5. Kondisi pasar tenaga kerja

Jika permintaan tenaga kerja tinggi daripada penawaran tenaga kerja, kompensasi akan cenderung naik.

6. Produktivitas kerja

Peoduktivitas karyawan yang tinggi biasanya mendapatkan kompensasi yang lebih besar, baik dalam bentuk insentif maupun bonus..

Sedangkan menurut Sutrisno (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi

kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Permintaan dan penawaran tenaga kerja

Jika tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan sangat banyak sementara yang tersedia sedikit maka kompensasi yang diberikan akan tinggi. Sebaliknya jika penawaran kerja melimpah dan permintaan sedikit, perusahaan cenderung akan memberikan kompensasi yang lebih rendah.

2. Kemampuan dan kemauan perusahaan

Perusahaan besar atau perusahaan yang memiliki kinerja baik biasanya mampu memberikan kompensasi yang lebih besar kepada karyawannya daripada perusahaan kecil atau perusahaan yang sedang mengalami kesulitan keuangan.

3. Biaya Hidup

Penentuan kompensasi juga dipengaruhi oleh tingkat biaya hidup di wilayah tertentu. Apabila biaya hidup meningkat perusahaan harus menyesuaikan kompensasi agar kebutuhan karyawan dapat terpenuhi.

4. Produktivitas kerja

Kompensasi juga dipengaruhi oleh tingkat produktivitas karyawan, jika karyawan berkontribusi besar dalam meningkatkan produktivitas perusahaan, maka kompensasi yang diberikan akan lebih besar sebagai bentuk penghargaan atas jasanya.

5. Kebijakan Internal Perusahaan

Setiap perusahaan memiliki kebijakan internal terkait penetapan kompensasi, seperti sistem skala upah, jenjang jabatan, dan sistem penghargaan.

2.1.2.4 Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan (2021) indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Gaji Pokok

Gaji pokok merupakan balas jasa dasar yang dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan tingkat atau jenis pekerjaannya, gaji pokok biasanya ditentukan berdasarkan standar upah minimum.

2. Tunjangan Tetap

Tunjangan adalah tambahan yang diterima karyawan diluar gaji pokok dan insentif yang bertujuan untuk menjamin kesejahteraan karyawan, tunjangan bisa bermacam-macam seperti tunjangan kesehatan, makan, transportasi, keluarga dan tunjangan hari raya.

3. Bonus

Bonus adalah Imbalan tambahan yang diterima karyawan sebagai apresiasi atas pencapaian target tertentu.

4. Insentif

Pembayaran tambahan yang diterima pegawai diluar gaji pokok, karena kinerja tinggi atau karyawan berprestasi, insentif ini bertujuan untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih giat.

Sedangkan menurut Afandi (2018) mengemukakan bahwa indikator kompensasi diantaranya:

1. Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam, upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan,

bulanan atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan organisasi.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil organisasi, keanggotaan klub, atau tempat parkir khusus, fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi.

2.1.3 Pengembangan Karir

2.1.3.1 Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir dapat diartikan sebagai kegiatan sumber daya manusia yang membantu pegawai dan organisasi dalam merencanakan karir dimasa depan, pengembangan karir dapat meningkatkan kreativitas dan produktivitas sumber daya manusia yang dapat menumbuhkan komitmen kuat dan kinerja yang lebih baik untuk membantu dalam mencapai tujuan organisasi, Rahmadani & Efendi (2024). Menurut Zainuddin (2024) pengembangan karir adalah proses dan kegiatan yang mempersiapkan seseorang karyawan menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan yang dilakukan dimasa mendatang.

Pengembangan karir adalah kegiatan karyawan yang membantu karyawan

untuk menetapkan tujuan profesional mereka dimasa depan dalam perusahaan sehingga bisnis dan orang-orang yang terlibat dapat bergerak maju seefektif mungkin, Hamid (2021). Menurut Putri & Kusuma (2025) pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seorang pegawai yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut Sutrisno (2017) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu perencanaan karir.

2.1.3.2 Tujuan Pengembangan karir

Menurut Sutrisno (2017) menjelaskan pengembangan karir bertujuan untuk:

1. Memberikan kepastian arah karir karyawan dalam kiprahnya dilingkup organisasi.
2. Meningkatkan daya tarik organisasi atau institusi bagi para pegawai yang berkualitas.
3. Memudahkan manajemen dalam menyelenggarakan program-program pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam rangka mengambil keputusan dibidang karir serta perencanaan sumber daya manusia organisasi atau perusahaan atau perusahaan yang selaras dengan rencana pengembangan organisasi.
4. Memudahkan administrasi kepegawaian, khususnya dalam melakukan administrasi pergerakan karyawan dalam hal karir promosi, rotasi ataupun demosi jabatan.

Sedangkan tujuan pengembangan karir menurut Handoko dalam Supardi (2016) adalah:

1. Mengembangkan karyawan yang potensial
2. Menurunkan perputaran karyawan
3. Mengungkapkan potensik
4. Mendorong pertumbuhan
5. Mengurangi penimbunan
6. Memuaskan kebutuhan karyawan
7. Membantu pelaksanaan rencana kegiatan yang telah disetujui.
8. Meningkatkan kemampuan karyawan
9. Meningkatkan *supply* pengembangan karir yang berkemampuan.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir

Menurut Rivai (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir yaitu:

1. Pendidikan dan Pelatihan
Peningkatan kualifikasi dan keterampilan membuat seseorang lebih kompetitif dalam pengembangan karir.
2. Pengalaman Kerja
Menambah jam terbang dan pengalaman praktis memperluas peluang pengembangan diri.
3. Kemampuan Individu
Soft skill maupun hardware skill menjadi modal penting dalam berkarier.
4. Lingkungan Kerja
Tempat kerja yang mendukung serta iklim organisasi yang positif akan

memotivasi pengembangan karir karyawan

5. Dukungan Atasan

Bimbingan, arahan dan motivasi dari atasan sangat berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan.

Sedangkan menurut Rachmawati (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir yaitu:

1. Gaji dan Kompensasi

Rumenerasi yang adil mendorong pengembangan karir.

2. Budaya Organisasi

Nilai norma di perusahaan mempengaruhi peluang pengembangan karir.

3. Kinerja Individu

Prestasi kerja yang menonjol memberi peluang percepatan karir.

4. Penilaian

Evaluasi dan masukan yang konstruktif dapat membimbing pengembangan karir seseorang.

5. Ketersediaan Pelatihan

Fasilitas pelatihan dan pengembangan dari perusahaan dapat membantu pengembangan karir .

2.1.3.4 Indikator Pengembangan Karir

Menurut Mangkunegara (2020) indikator pengembangan karir sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan

Pengembangan karir sangat dipengaruhi prestasi kerja yang ditunjukkan melalui kinerja, produktivitas, dan hasil kerja seorang karyawan.

2. Pendidikan

Tingkat pendidikan formal maupun non-formal mempengaruhi ketersediaan peluang untuk naik jabatan.

3. Pengalaman kerja

Lama dan ragam pengalaman kerja menambah kecakapan dan kesiapan untuk menduduki posisi lebih tinggi.

4. Potensi dan Kompetensi

Potensi yang dimiliki karyawan seperti kemampuan kepemimpinan, komunikasi dan analisis masalah.

5. Loyalitas

Loyalitas dan dedikasi terhadap perusahaan, yang tercermin dari komitmen dan kepercayaan organisasi

Sedangkan menurut Hasibuan (2019) indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu bahan acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan karir seorang karyawan, semakin tinggi latar belakang pendidikan seorang karyawan maka semakin besarnya juga harapan karirnya,

2. Pelatihan

Pelatihan merupakan fasilitas yang diperoleh perusahaan untuk dapat membantu peningkatan kualitas kerja dan karir dimasa mendatang.

3. Mutasi

Mutasi merupakan kegiatan pemindahan tenaga kerja dari suatu unit ke unit

kerja lain yang dianggap sejajar atau setingkat.

4. Promosi Jabatan

Promosi jabatan merupakan peningkatan jabatan yang diawali dengan perpindahan karyawan dari jabatan lama ke jabatan yang lebih tinggi yang diimbangi dengan tanggung jawab serta wewenang yang lebih besar dari jabatan sebelumnya dan diikuti dengan gaji yang setara dengan jabatan baru di perusahaan.

5. Masa Kerja

Masa kerja merupakan jangka waktu atau keseluruhan waktu yang dihabiskan karyawan dalam bekerja didalam perusahaan.

2.2 Kerangka Konseptual

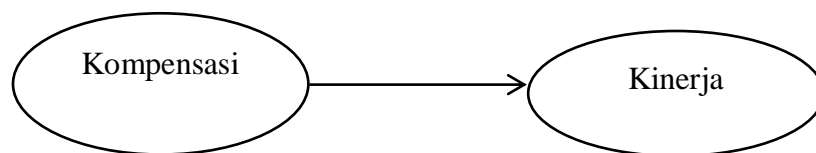
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Sebuah perusahaan pada dasarnya memberikan *reward* kepada karyawannya baik karyawan tetap maupun kontrak yang merupakan sebuah kompensasi dan juga beberapa tunjangan hasil kerja yang telah dicapai dari tujuan kerja mereka. Dengan kata lain, sebagai bentuk penghargaan terhadap penyerahan serta pemberian hasil kerja (*performance*) karyawan kepada perusahaan, maka perusahaan memberikan kompensasi sebagai sumber nafkah bagi karyawan.

Oleh karena itu, sistem kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan perusahaan yang memperoleh, memelihara, serta mempekerjakan sejumlah karyawan yang berkinerja tinggi untuk kepentingan bersama. Para karyawan telah memberikan segala kemampuan

kerjanya kepada perusahaan, maka sewajarnya perusahaan menghargai jerih payah karyawan itu dengan memberi balas jasa yang setimpal. Pada dasarnya karyawan akan meningkatkan kinerjanya hingga mencapai tujuan yang disepakati bila kepuasan kerjanya terpenuhi, karena kompensasi bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Menurut (Yani, 2022) adanya pengaruh yang nyata dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Maka dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 H1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

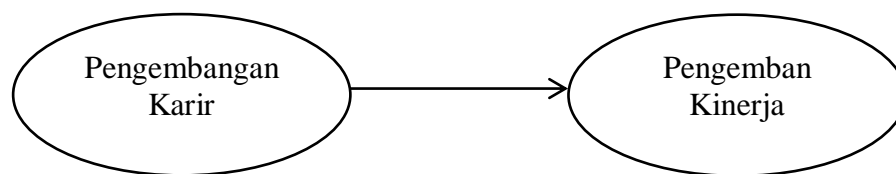
2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja

Pengembangan karir sangat penting bagi karyawan, karena karir merupakan kebutuhan yang harus dikembangkan dalam diri seorang karyawan sehingga mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, pengembangan karir meliputi setiap aktivitas untuk mempersiapkan seseorang untuk menempuh jalur karir tertentu. Suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerja harus disertai oleh suatu tujuan karir yang realistis.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pengembangan karir. (Angga et al., 2020) menyatakan bahwa karyawan akan merasa terpacu atau terdorong untuk meningkatkan kinerjanya apabila diberikan pengembangan

karir seperti promosi jabatan, artinya peningkatan pengembangan karir yang didapat karyawan maka kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat. Pengembangan karir adalah rangkaian kegiatan sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, penguatan, kesuksesan dan pemenuhan karir seseorang (Karim et al., 2022). Menurut (Yolinza & Marlius, 2023) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Maka dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kerangka konseptual sebagai berikut:



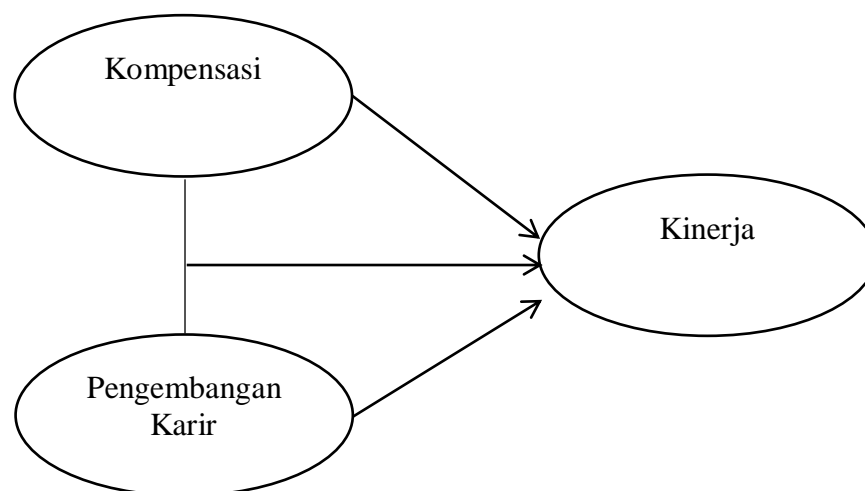
Gambar 2.2 H2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja

3. Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja

Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan pegawai, ketika kompensasi tidak sesuai dengan harapan para pegawai maka yang terjadi adalah penolakan secara halus sampai dengan penolakan secara keras melalui demonstrasi.

Pengembangan karir merupakan kegiatan pegawai yang mampu membantu para pegawai dalam membuat perencanaan karir untuk masa depan perusahaan dan pegawai lainnya yang bersangkutan, kemajuan karir akan meningkatkan daya cipta dan efisiensi sumber daya manusia karena neraka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pengembangan karir yang baik sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan perkembangan ini akan mendapatkan hal-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material. Menurut (Lestari et al., 2022) kompensasi dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan dan menguntungkan terhadap kinerja pegawai.

Secara Keseluruhan, kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.4 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang telah dibuat, berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- a. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Minosa Perkasa Medan.
- b. Ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Minosa Perkasa Medan.
- c. Ada pengaruh kompensasi dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Minosa Perkasa Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif berarti penelitian yang telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode kuantitatif juga merupakan metode *discovery*, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan sebagai iptek baru dengan data penelitian berupa angka-angka dan analisis statistik (Balaka, 2022).

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah uraian-uraian tentang penentuan sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur (Putri, 2022). Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Penelitian
1	Kinerja (Y)	Kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang di harapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya serta kuantitas,	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian 6. Berkomitmen (Raprayogha et al., 2022)	Likert

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Penelitian
		kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Damayanti, 2024)		
2	Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah segala bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan merupakan salah satu alat untuk memotivasi sekaligus sebagai jalur pengembangan yang strategis untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang bermutu (Suaedah, 2020)	1. Gaji 2. Tunjangan tetap 3. Bonus 4. Insentif Hasibuan (2021)	Likert
3	Pengembangan Karir (X2)	Pengembangan karir adalah kegiatan karyawan yang membantu karyawan untuk menetapkan tujuan profesional mereka dimasa depan dalam perusahaan sehingga bisnis dan orang-orang yang terlibat dapat bergerak maju seefektif mungkin (Hamid, 2021)	1. Kinerja 2. Pendidikan 3. Pengalaman kerja 4. Potensi dan kopotensi 5. Loyalitas (Mangkunegara, 2020)	Likert

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di kantor PT Karya Minosa Perkasa yang beralamat di Komplek Asoka Raya Residence Lk. X No.1, Kelurahan Asam Kumbang. Kecamatan Medan Selayang. Kota Medan. Sumatera Utara. Adapun waktu penelitian ini dimulai dari bulan September 2025

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan sasaran yang harus diteliti dan dalam populasi itulah hasil penelitian diterapkan. Populasi adalah tempat dimana masalah yang kita selidiki terjadi. Jadi populasi adalah keseluruhan objek yang menjadi sasaran penelitian dan akan diambil sampel dari populasi tersebut (Satriadi, 2023). Subjek penelitian adalah seluruh karyawan PT. Karya Minosa Perkasa yang berjumlah 37 orang, dengan demikian populasi dari penelitian ini adalah 37 orang.

Tabel 3.2 Data Karyawan PT. Karya Minosa Perkasa

No	Bagian	Jumlah
1	<i>Quality Control</i>	7
2	<i>Purchasing</i>	7
3	<i>Surveyor</i>	4
4	Logistik	11
5	Administrasi Umum	3
6	Staf Akuntansi	2
7	Pengawas Lapangan	3
Total		37

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti secara mendalam. Syarat utama sampel adalah harus mewakili populasi sehingga semua karakteristik populasi harus terwakili dalam sampel. Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi, pemilihan dan pengambilan sampel

sangat penting dalam penelitian. Ketepatan jenis dan jumlah anggota sampel yang diambil akan sangat mempengaruhi keterwakilan sampel terhadap populasi Satriadi (2023). Jika populasi besar (lebih dari 100), sampel dapat ditentukan menggunakan metode persentase atau rumus Slovin. Sedangkan jika populasi kecil (kurang dari 100), seluruh anggota populasi dijadikan sampel, yang disebut sampel jenuh. Sugiyono (2003). Berdasarkan hal tersebut maka sampel penelitian ini adalah seluruh populasi karyawan pada PT. Karya Minosa Perkasa yang berjumlah 37 orang

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Purnamasari et al, 2023) tahap pengumpulan data adalah salah satu kunci dalam proses penelitian. Teknik pengumpulan data harus dipilih dengan mempertimbangkan sifat variabel yang akan diukur serta jenis instrument yang digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data tersebut. Adapun 3 alat untuk mengumpulkan data yang digunakan oleh peneliti sebagai berikut:

a. Dokumentasi

Menurut (Purnamasari et al., 2023) teknik dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang mencatat atau mengambil informasi dari dokumen atau arsip yang telah ada. Validitas data yang diperoleh melalui teknik ini bergantung pada keandalan sumber data, yakni dokumen atau arsip tempat data tersebut berasal. Teknik ini dilakukan peneliti dengan mengumpulkan data yang dimiliki PT Karya Minosa Perkasa seperti, data jumlah karyawan, struktur perusahaan dan sejarah perusahaan.

b. Wawancara

Menurut (Purnamasari et al., 2023) wawancara digunakan sebagai metode

pengumpulan data Ketika peneliti ingin melakukan studi awal untuk mengidentifikasi masalah yang akan diteliti. Selain itu, metode wawancara juga berguna ketika peneliti ingin mendapatkan pemahaman mendalam tentang perspektif responden, terutama jika jumlah responden terbatas. Wawancara dapat dilakukan dalam berbagai format, baik yang terstruktur maupun tidak terstruktur, serta bisa dilakukan secara tatap muka langsung atau melalui telepon. Teknik ini dilakukan peneliti dengan melakukan pertanyaan secara langsung dengan pihak yang memegang wewenang terhadap PT Karya Minosa Perkasa.

c. Kuisisioner (angket)

Menurut (Purnamasari et al., 2023) kuisisioner adalah suatu metode pengumpulan data yang melibatkan penyediaan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden, yang kemudian mereka diminta untuk memberikan jawaban tertulis atas pertanyaan atau pernyataan tersebut.

Dalam hal ini jawaban kuisisioner (angket) diberi bobot dengan skala likert yaitu:

Tabel 3.3 Skala Likert

No	Netral	Pernyataan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

3.6 Teknik Analisis Data

Data hasil penelitian yang dilakukan dianalisis dengan pendekatan

kuantitatif menggunakan structural equation model – partial least square (SEM-PLS). Menurut Haryono dalam (Musyaffi et al., 2022) sampel dengan menggunakan (SEM- PLS) setidaknya 30 s/d 100 (jika semakin banyak jumlah sampel, maka semakin baik terhadap model). Wardani (2023) mengatakan SEM merupakan teknik statistic multivariate yang digunakan untuk membangun dan menguji model statistik yang biasanya dalam bentuk model-model sebab akibat. SEM gabungan analisis faktor, analisis jalur, dan regresi yang dianggap kasus khusus dalam SEM. SEM merupakan teknik analisis multivariate yang mampu menganalisis serangkaian hubungan ketergantungan ganda antarvariabel laten secara simultan sehingga secara statistik lebih efisien.

Siregar et al. (2024) menyatakan analisis partial least square (PLS) merupakan alternatif dari SEM berbasis varian. PLS adalah teknik statistika multivariat yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. PLS didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, misalnya ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang (missing values), dan multikolinieritas. PLS secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kasualitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi). Model analisis SEM-PLS terdiri dari 2 bagian, yaitu model pengukuran (measurement model) atau disebut outer model dan model struktural (structural model) atau disebut inner model. Model pengukuran menunjukkan seberapa besar indikator dapat menjelaskan variabel laten yang ada. Dalam PLS teknik analisa yang dilakukan yakni sebagai berikut:

1. Outer model (model Pengukuran/ Measurement Model)

Musyaffi et al., (2022) mengatakan model ini menjelaskan secara spesifik kasualitas atau hubungan antara variabel laten baik endogen maupun eksogen dengan indikator atau pengukuran dalam variabel yang ada. Variabel eksogen merupakan variabel yang variabilitasnya ditentukan melalui asumsi sebab- sebab yang berada di luar model atau dengan mudah disebut juga variabel yang menentukan/bebas. Pengujian pada outer model memberikan nilai pada analisis reliabilitas dan validitas. Adapun pengujian yang dilakukan pada outer model sebagai berikut:

a. Convergent Validity

Menurut Wati dikutip oleh (Musyaffi et al., 2022) nilai convergent validity menunjukkan validitas atas indikator-indikator pengukuran. Nilai convergent validity dapat dilihat melalui nilai loading factor pada variabel endogen dan eksogen. Nilai yang direkomendasikan untuk convergent validity adalah $> 0,7$ pada model penelitian yang relative sudah banyak diteliti. Sedangkan pendapat Chin yang dikutip oleh (Ghozali, 2008) untuk nilai antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.

b. Discriminant Validity

Apabila nilai validitas discriminant lebih besar dari 0,5 maka variabel laten tersebut sudah menjadi pembanding yang baik untuk model (Dewi et al., 2023)

c. Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE juga menunjukkan hasil evaluasi validitas deskriminan untuk setiap konstruk serta variabel endogen dan eksogen. AVE menjelaskan

interkorelasi netral indikator pada konstruk di Setiap variabel latin. Nilai AVE diharpkan minimal 0,5 (Musyaffi et al., 2022).

d. Composite Reliability

Untuk dapat menyatakan bahwa variabel tersebut reliabel yaitu nilai composite reliability harus lebih besar 0,7. Setelah melakukan uji composite reliability pada aplikasi smartPLS, didapat hasil uji yang menyatakan bahwa semua nilai composite reliability setiap variabel lebih besar 0,7. Maka dapat disimpulkan bahwa Seluruh variabel telah lulus atau reliable dengan pengujian composite reliability (Hamali et al., 2023).

e. Cronbach Alpha

Syarat untuk dapat menyatakan bahwa variabel tersebut reliabel harus lebih besar 0,7. Setelah dilakukan uji cronbach alpha pada aplikasi smartPLS, didapat bahwa semua nilai cronbach alpha Setiap variabel lebih besar dari 0,7. Maka dapat disimpulkan seluruh variabel reliabel (Hamali et al., 2023).

2. Inner model (model struktural)

Pengujian pada model struktural bertujuan untuk mengidentifikasi dan melihat hubungan antara variabel eksogen dan endogen dalam penelitian. Hubungan tersebut akan menjawab tujuan penelitian yakni pengujian terhadap hipotesis yang disusun dalam suatu penelitian (Musyaffi et al., 2022). Adapun pengujian dilakukan dengan cara yakni sebagai berikut:

a. R Square atas variabel endogen

Nilai ini merupakan koefisien determinasi pada suatu konstruk endogen.

Nilai R Square juga menjelaskan variasi dari variabel eksogen terhadap variabel endogennya. Kekuatan penjelasan variabel tersebut dibagi ke beberapa kriteria yakni R Square sebesar 0,67 artinya kuat, 0,33 artinya moderat, dan 0,19 artinya lemah (Musyaffi et al., 2022).

b. Effect Size ((F Square)

Merupakan prosedur yang dilaksanakan untuk mengetahui perubahan R Square pada konstruk endogen. Perubahan nilai R Square tersebut memperlihatkan pengaruh konstruk eksogen terhadap konstruk endogen terkait dengan keberadaan substantif pengaruhnya. Nilai F Square kategori kecil yakni 0,02, kategori menengah yakni 0,15, dan kategori besar yakni 0,35 (Musyaffi et al., 2022).

3. Uji Hipotesis

(Musyaffi et al., 2022) mengatakan uji hipotesis yang dibangun melalui teori, penelitian terdahulu, rasionalisasi, dan sebagainya kemudian diuji melalui suatu prosedur kalkulasi algoritma yang ada. Berikut penjelasan dari pengujian hipotesis pada PLS – SEM.

a. Direct effect parsial

(John, 1977) menyatakan direct effect parsial adalah Konsep yang sering digunakan dalam analisis regresi dan statistika, terutama dalam model regresi berganda, dimana memahami efek langsung dari satu variabel independen terhadap variabel dependen, dengan mengontrol atau memegang variabel independen lainnya. Path coefficient adalah koefisien yang menunjukkan besarnya pengaruh langsung suatu variabel terhadap variabel lain dalam model analisis jalur (path analysis) atau structural

equation modeling (SEM). Nilai koefisien ini menggambarkan arah hubungan (positif atau negatif) sekaligus kekuatan pengaruh antar variabel yang diteliti, bila nilai path coefficient positif berarti hubungan antar variabel searah, dan bila nilainya negatif berarti hubungannya tidak searah. Bila P value $< 0,05$ maka pengaruhnya signifikan, dan bila $> 0,05$ maka pengaruhnya tidak signifikan.

b. Direct effect simultan

Direct effect simultan adalah konsep dalam analisis regresi yang merujuk pada pengaruh langsung dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi berganda, setiap variabel independen memiliki efek langsung terhadap variabel dependen, dan efek ini diukur secara bersamaan.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 DeTugas Akhir Data

4.1.1 Analisis Statistik DeTugas Akhir

Data dalam penelitian ini dikumpulkan oleh peneliti dalam bentuk kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT Karya Minosa Perkasa sebagai responden penelitian. Kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator yang relevan dengan variabel yang diteliti, yaitu kompensasi, pengembangan karir, dan kinerja karyawan.

Data yang telah terkumpul kemudian ditabulasi dan diolah menggunakan aplikasi SmartPLS untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antar variabel penelitian. Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, data terlebih dahulu diperiksa kelengkapannya untuk memastikan bahwa seluruh kuesioner layak digunakan dalam proses pengolahan data.

Selanjutnya, data dianalisis melalui uji model pengukuran (*outer model*) dan uji model struktural (*inner model*) guna mengetahui tingkat validitas, reliabilitas, serta pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT Karya Minosa Perkasa.

Tabel 4.1
Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skala Jawaban
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat TidakSetuju	1

4.1.2 Analisis Deskriptif Berdasarkan Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Karya Minosa Perkasa. Karakteristik responden yang akan dideskriptifkan dari responden dalam penelitian ini adalah data pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir, akan disajikan dalam tabel berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk Mengetahui karakteristik responden dapat dilihat melalui tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	23	62,16%
2	Perempuan	14	37,84%
	Jumlah	37	100,00%

Sumber: Data olahan (2026)

Berdasarkan table 4.2 distribusi responden berdasarkan jenis kelamin, diketahui bahwa dari total 37 responden, mayoritas adalah laki-laki sebanyak 23 orang atau 62,16%, sedangkan responden perempuan berjumlah 14 orang atau 37,84%. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki. Dominasi tersebut mengindikasikan bahwa hasil penelitian lebih banyak merepresentasikan persepsi dan pengalaman karyawan laki-laki terhadap variabel yang diteliti. Bagi perusahaan, kondisi ini dapat mencerminkan bahwa tenaga kerja laki-laki memiliki peran yang cukup besar dalam mendukung aktivitas operasional dan pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan kebijakan manajemen sumber daya manusia mampu mendukung peningkatan kompetensi, motivasi, dan kinerja

karyawan secara optimal. Di sisi lain, perusahaan tetap perlu menjaga prinsip keberagaman dan kesetaraan gender agar tercipta lingkungan kerja yang seimbang, kolaboratif, serta mampu meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan secara berkelanjutan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Untuk mengetahui karakteristik responden dapat dilihat dari tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	18-25 tahun	16	43,24%
2	26-41 tahun	14	37,84%
3	42-60 tahun	7	18,92%
	Jumlah	37	100,00%

Sumber: Data Penelitian (2026)

Berdasarkan tabel 4.3 distribusi responden berdasarkan usia, diketahui bahwa dari total 37 responden, sebagian besar berada pada rentang usia 18–25 tahun sebanyak 16 orang atau 43,24%. Selanjutnya, responden berusia 26–41 tahun berjumlah 14 orang atau 37,84%, sedangkan responden berusia 42–60 tahun sebanyak 7 orang atau 18,92%. Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kelompok usia produktif awal, yang umumnya memiliki semangat kerja tinggi, kemampuan adaptasi yang baik terhadap perubahan, serta lebih terbuka terhadap inovasi dan teknologi.

Bagi perusahaan, dominasi karyawan usia muda dapat memberikan keuntungan berupa energi kerja yang tinggi, kreativitas, serta potensi pengembangan jangka panjang. Namun demikian, perusahaan juga perlu memastikan adanya keseimbangan dengan karyawan yang lebih senior, karena

kelompok usia 26–60 tahun biasanya memiliki pengalaman kerja, kematangan emosional, dan kemampuan pengambilan keputusan yang lebih stabil. Kombinasi usia yang beragam ini dapat menjadi kekuatan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja tim, efektivitas kerja, serta keberlanjutan organisasi secara keseluruhan.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Untuk mengetahui karakteristik responden dapat dilihat dari tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	19	51,35%
2	D-3	12	32,43%
3	S-1	6	16,22%
	Jumlah	37	100,00%

Sumber: Data Penelitian (2026)

Berdasarkan tabel 4.4 distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan, diketahui bahwa dari total 37 responden, mayoritas memiliki tingkat pendidikan SMA sebanyak 19 orang atau 51,35%. Selanjutnya, responden dengan pendidikan D-3 berjumlah 12 orang atau 32,43%, sedangkan responden dengan pendidikan S-1 sebanyak 6 orang atau 16,22%. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja dalam penelitian ini didominasi oleh lulusan pendidikan menengah, diikuti oleh lulusan diploma dan sarjana.

Bagi perusahaan, komposisi tingkat pendidikan ini memberikan gambaran mengenai kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Dominasi lulusan SMA menunjukkan bahwa perusahaan kemungkinan lebih menekankan pada

keterampilan teknis dan pengalaman kerja dibandingkan latar belakang pendidikan formal yang tinggi. Namun demikian, keberadaan karyawan dengan pendidikan D-3 dan S-1 tetap penting karena dapat mendukung aspek analitis, manajerial, serta pengambilan keputusan yang lebih strategis. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyediakan pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan agar seluruh karyawan, tanpa memandang tingkat pendidikan, mampu meningkatkan produktivitas dan berkontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

4.1.3 Analisis Variabel Penelitian

Analisis ini digunakan untuk mengetahui gambaran tingkat setiap variabel peneliti dari hasil jawaban responden yang sesuai dengan setiap pernyataan, yaitu:

SB = 81%-100%

B = 61%-80%

KB = 41%-60%

TB = 21%-40%

STB = 0%-20%

Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil skor jawaban dari responden yang telah disebarkan oleh peneliti

1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.5

Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	8,11%	14	37,84%	9	24,32%	8	21,62%	3	8,11%	37	100%
2	9	24,32%	12	32,43%	5	13,51%	6	16,22%	5	13,51%	37	100%

3	8	21,62%	11	29,73%	6	16,22%	7	18,92%	5	13,51%	37	100%
4	8	21,62%	14	37,84%	3	8,11%	10	27,03%	2	5,41%	37	100%
5	3	8,11%	10	27,03%	5	13,51%	16	43,24%	3	8,11%	37	100%
6	7	18,92%	13	35,14%	4	10,81%	9	24,32%	4	10,81%	37	100%
7	7	18,92%	13	35,14%	3	8,11%	9	24,32%	5	13,51%	37	100%
8	7	18,92%	13	35,14%	4	10,81%	9	24,32%	4	10,81%	37	100%
9	7	18,92%	14	37,84%	3	8,11%	8	21,62%	5	13,51%	37	100%
10	11	29,73%	9	24,32%	6	16,22%	7	18,92%	4	10,81%	37	100%
11	6	16,22%	10	27,03%	6	16,22%	10	27,03%	5	13,51%	37	100%
12	2	5,41%	11	29,73%	6	16,22%	13	35,14%	5	13,51%	37	100%

Sumber:DataPenelitian(2026)

Berikut adalah penjelasan terperinci dari tabel 4.5 di atas:

1. Indikator Kualitas

- a. Atas pernyataan “Pekerjaan yang dilakukan selalu memenuhi standar kualitas yang diharapkan”, responden yang menjawab Setuju sebanyak 37,84% dan Sangat Setuju sebanyak 8,11%. Melalui jawaban tersebut, dapat diindikasikan bahwa sebagian karyawan (45,95%) menilai pekerjaan yang dilakukan telah memenuhi standar kualitas.
- b. Atas pernyataan “Setiap tugas dijalankan dengan konsistensi untuk menjaga mutu”, responden yang menjawab Setuju sebanyak 32,43% dan Sangat Setuju sebanyak 24,32%. Melalui jawaban tersebut, dapat diindikasikan bahwa sebagian karyawan (56,75%) menilai bahwa tugas dijalankan secara konsisten untuk menjaga mutu.

Dari kedua jawaban pernyataan di atas dapat dikatakan bahwa indikator kualitas tersebut tergolong kurang baik.

2. Indikator Kualitas

- a. Atas pernyataan “Hasil kerja yang dicapai sesuai dengan target yang ditetapkan”, responden yang menjawab Setuju sebanyak 29,73% dan Sangat Setuju sebanyak 21,62%. Melalui jawaban tersebut, dapat diindikasikan bahwa sebagian karyawan (51,35%) menilai hasil kerja telah sesuai dengan target yang ditetapkan.
- b. Atas pernyataan “Selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja”, responden yang menjawab Setuju sebanyak 37,84% dan Sangat Setuju sebanyak 21,62%. Melalui jawaban tersebut, dapat diindikasikan bahwa sebagian karyawan (59,46%) menilai adanya upaya untuk terus meningkatkan produktivitas kerja.

Dari kedua jawaban pernyataan di atas dapat dikatakan bahwa indikator kualitas tersebut tergolong kurang baik

3. Indikator Ketepatan waktu

- a. Atas pernyataan “Pekerjaan diselesaikan sesuai jadwal yang telah ditentukan”, responden yang menjawab Setuju sebanyak 35,14% dan Sangat Setuju 8,11%. Melalui jawaban tersebut, dapat diindikasikan bahwa sebagian karyawan (43,25%) menilai pekerjaan telah diselesaikan sesuai jadwal.
- b. Atas pernyataan “Proses pengerjaan selalu memperhatikan efisiensi waktu”, responden yang menjawab Setuju sebanyak 35,14% dan Sangat Setuju sebanyak 18,92%. Melalui jawaban tersebut, dapat diindikasikan bahwa sebagian karyawan (54,06%) menilai proses pengerjaan telah memperhatikan efisiensi waktu.

Dari kedua jawaban pernyataan di atas dapat dikatakan bahwa indikator ketepatan waktu tersebut tergolong kurang baik

4. Indikator Efektivitas

- a. Atas pernyataan “Tugas dilakukan dengan cara yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi”, responden yang menjawab Setuju sebanyak 35,14% dan Sangat Setuju sebanyak 18,92%. Melalui jawaban tersebut, dapat diindikasikan bahwa sebagian karyawan (54,06%) menilai pelaksanaan tugas telah dilakukan secara efektif untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.
- b. Atas pernyataan “Selalu berupaya meminimalkan pemborosan sumber daya dalam pekerjaan”, responden yang menjawab Setuju sebanyak 35,14% dan Sangat Setuju sebanyak 18,92%. Melalui jawaban tersebut, dapat diindikasikan bahwa sebagian karyawan (54,06%) menilai terdapat upaya untuk meminimalkan pemborosan sumber daya dalam pelaksanaan pekerjaan..

Dari kedua jawaban pernyataan di atas dapat dikatakan bahwa indikator efektivitas tersebut tergolong kurang baik

5. Indikator Kemandirian

- a. Atas pernyataan “Mampu bekerja secara mandiri tanpa banyak arahan”, responden yang menjawab Setuju sebanyak 37,84% dan Sangat Setuju sebanyak 18,92%. Melalui jawaban tersebut, dapat diindikasikan bahwa sebagian karyawan (56,76%) menilai kemampuan bekerja secara mandiri sudah cukup baik.

1	8	21,62 %	1 1	29,73 %	6	16,22 %	7	18,92 %	5	13,51 %	3 7	100 %
2	8	21,62 %	1 4	37,84 %	3	8,11%	0	27,03 %	2	5,41%	3 7	100 %
3	1 2	32,43 %	1 9	24,32 %	6	16,22 %	6	16,22 %	4	10,81 %	3 7	100 %
4	9	24,32 %	1 3	35,14 %	1	2,70%	9	24,32 %	5	13,51 %	3 7	100 %
5	7	18,92 %	1 2	32,43 %	4	10,81 %	9	24,32 %	5	13,51 %	3 7	100 %
6	8	21,62 %	1 3	35,14 %	3	8,11%	9	24,32 %	4	10,81 %	3 7	100 %
7	7	18,92 %	1 2	32,43 %	5	13,51 %	8	21,62 %	5	13,51 %	3 7	100 %
8	8	21,62 %	1 1	29,73 %	6	16,22 %	7	18,92 %	5	13,51 %	3 7	100 %

Sumber: Data Penelitian (2026)

Berikut adalah penjelasan terperinci dari tabel 4.6 di atas:

1. Indikator Gaji

- a. Atas pernyataan “Gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan”, responden yang menjawab Setuju sebanyak 29,73% dan Sangat Setuju sebanyak 21,62%. Melalui jawaban tersebut, dapat diindikasikan bahwa sebagian karyawan (51,34%) menilai gaji yang diterima sudah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan.
- b. Atas pernyataan “Gaji yang diterima mencerminkan keadilan bagi karyawan”, responden yang menjawab Setuju sebanyak 37,84% dan Sangat Setuju sebanyak 21,62%. Melalui jawaban tersebut, dapat

diindikasikan bahwa sebagian karyawan (59,46%) menilai gaji yang diterima sudah mencerminkan keadilan.

Dari kedua jawaban pernyataan di atas dapat dikatakan bahwa indikator gaji tersebut tergolong kurang baik.

2. Indikator tunjangan tetap

- a. Atas pernyataan “Tunjangan tetap yang diberikan memadai untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari”, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 32,43% dan Setuju sebanyak 24,32%. Melalui jawaban tersebut, dapat diindikasikan bahwa sebagian karyawan (56,75%) menilai tunjangan tetap yang diterima sudah memadai untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.
- b. Atas pernyataan “Tunjangan tetap diberikan secara konsisten sesuai ketentuan perusahaan”, responden yang menjawab Setuju sebanyak 35,14% dan Sangat Setuju sebanyak 24,32%. Melalui jawaban tersebut, dapat diindikasikan bahwa sebagian karyawan (59,46%) menilai tunjangan tetap diberikan secara konsisten sesuai ketentuan perusahaan.

Dari kedua jawaban pernyataan di atas dapat dikatakan bahwa indikator tunjangan tetap tersebut tergolong baik.

3. Indikator bonus

- a. Atas pernyataan “Bonus yang diterima memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik”, responden yang menjawab Setuju sebanyak 32,43% dan Sangat Setuju sebanyak 18,92%. Melalui jawaban tersebut, dapat diindikasikan bahwa sebagian karyawan (51,35%) menilai bonus yang diterima mampu memotivasi untuk bekerja lebih baik.

1	3	8,11%	14	37,84%	8	21,62%	8	21,62%	4	10,81%	37	100%
2	10	27,03%	12	32,43%	5	13,51%	6	16,22%	4	10,81%	37	100%
3	8	21,62%	11	29,73%	6	16,22%	7	18,92%	5	13,51%	37	100%
4	7	18,92%	14	37,84%	3	8,11%	8	21,62%	5	13,51%	37	100%
5	8	21,62%	13	35,14%	3	8,11%	9	24,32%	4	10,81%	37	100%
6	14	37,84%	13	35,14%	1	2,70%	9	24,32%	0	0,00%	37	100%
7	8	21,62%	13	35,14%	3	8,11%	9	24,32%	4	10,81%	37	100%
8	9	24,32%	13	35,14%	3	8,11%	8	21,62%	4	10,81%	37	100%
9	8	21,62%	14	37,84%	3	8,11%	8	21,62%	4	10,81%	37	100%
10	11	29,73%	9	24,32%	6	16,22%	7	18,92%	4	10,81%	37	100%

Sumber:DataPenelitian(2026)

Berikut adalah penjelasan terperinci dari table 4.7 diatas :

1. Indikator Kinerja

- a. Atas pernyataan “Kinerja karyawan selalu memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan”, responden yang menjawab Setuju sebanyak 37,84% dan Sangat Setuju sebanyak 8,11%. Melalui jawaban tersebut, dapat diindikasikan bahwa persepsi sebagian karyawan (45,95%) terhadap kinerja yang memenuhi standar perusahaan masih beragam.
- b. Atas pernyataan “Kinerja karyawan konsisten dan menunjukkan hasil yang memuaskan”, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 27,03% dan Setuju sebanyak 32,43%. Melalui jawaban tersebut, dapat diindikasikan bahwa sebagian karyawan (59,46%) menilai kinerja konsisten dan menghasilkan hasil yang memuaskan.

Dari kedua jawaban pernyataan di atas dapat dikatakan bahwa indikator kinerja tersebut tergolong kurang baik.

2. Indikator pendidikan

- a. Atas pernyataan “Pendidikan yang dimiliki mendukung kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas”, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 21,62% dan Setuju sebanyak 29,73%. Melalui jawaban tersebut, dapat diindikasikan bahwa sebagian karyawan (51,35%) menilai pendidikan yang dimiliki sudah mendukung kemampuan dalam melaksanakan tugas.
- b. Atas pernyataan “Pendidikan karyawan relevan dengan pekerjaan dan meningkatkan efektivitas kerja”, responden yang menjawab Setuju sebanyak 37,84% dan Sangat Setuju sebanyak 18,92%. Melalui jawaban tersebut, dapat diindikasikan bahwa sebagian karyawan (56,76%) menilai pendidikan yang dimiliki relevan dengan pekerjaan dan mampu meningkatkan efektivitas kerja.

Dari kedua jawaban pernyataan di atas dapat dikatakan bahwa indikator pendidikan tersebut tergolong kurang baik.

3. Indikator Pengalaman kerja

- a. Atas pernyataan “Pengalaman kerja karyawan membantu dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian tugas”, responden yang menjawab Setuju sebanyak 35,14% dan Sangat Setuju sebanyak 21,62%. Melalui jawaban tersebut, dapat diindikasikan bahwa sebagian karyawan (56,76%) menilai pengalaman kerja dapat membantu dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian tugas.
- b. Atas pernyataan “Pengalaman kerja karyawan meningkatkan keahlian dan pemahaman di bidangnya”, responden yang menjawab Sangat Setuju

sebanyak 37,84% dan Setuju sebanyak 35,14%. Melalui jawaban tersebut, dapat diindikasikan bahwa sebagian besar karyawan (72,98%) menilai pengalaman kerja sangat efektif dalam meningkatkan keahlian dan pemahaman di bidangnya.

Dari kedua jawaban pernyataan di atas dapat dikatakan bahwa indikator pengalaman kerja tersebut tergolong baik.

4. Indikator Potensi dan kompetensi

- a. Atas pernyataan “Potensi dan kompetensi karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan”, responden yang menjawab Setuju sebanyak 35,14% dan Sangat Setuju sebanyak 21,62%. Melalui jawaban tersebut, dapat diindikasikan bahwa sebagian karyawan (56,76%) menilai potensi dan kompetensi mereka sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan.
- b. Atas pernyataan “Potensi dan kompetensi karyawan terus dikembangkan untuk kemajuan perusahaan”, responden yang menjawab Setuju sebanyak 35,14% dan Sangat Setuju sebanyak 24,32%. Melalui jawaban tersebut, dapat diindikasikan bahwa sebagian karyawan (59,46%) menilai potensi dan kompetensi mereka terus dikembangkan untuk mendukung kemajuan perusahaan.

Dari kedua jawaban pernyataan di atas dapat dikatakan bahwa indikator potensi dan kompetensi tersebut tergolong baik.

5. Indikator Loyalitas

- a. Atas pernyataan “Loyalitas karyawan terlihat dari kesetiaan dan dedikasi terhadap perusahaan”, responden yang menjawab Setuju sebanyak 37,84% dan Sangat Setuju sebanyak 21,62%. Melalui jawaban tersebut,

dapat diindikasikan bahwa sebagian karyawan (59,46%) menilai loyalitas mereka terhadap perusahaan ditunjukkan melalui kesetiaan dan dedikasi.

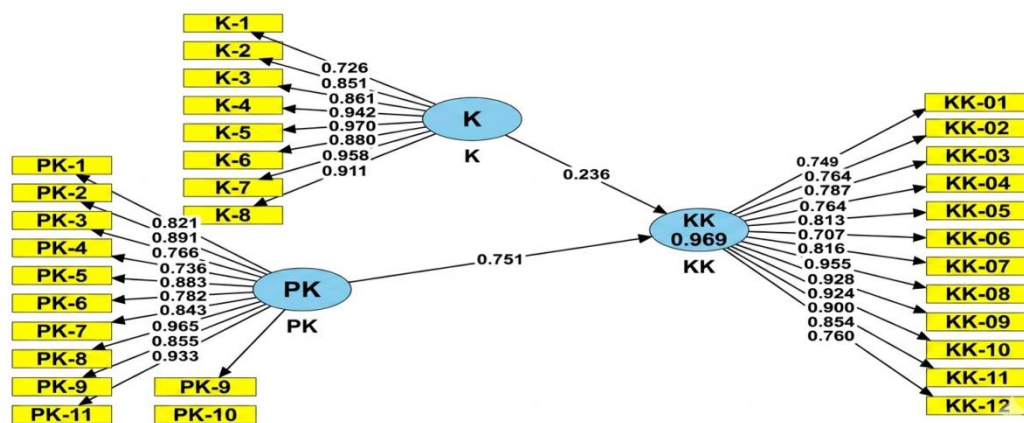
- b. Atas pernyataan “Loyalitas karyawan tercermin melalui tanggung jawab dan komitmen jangka panjang”, responden yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 29,73% dan Setuju sebanyak 24,32%. Melalui jawaban tersebut, dapat diindikasikan bahwa sebagian karyawan (54,05%) menilai loyalitas tercermin melalui tanggung jawab dan komitmen jangka panjang.

Dari kedua jawaban pernyataan di atas dapat dikatakan bahwa indikator loyalitas tersebut tergolong baik.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Pengujian Hipotesis

1. Analisis Model Pengukuran / *Measurement Model Analysis (Outer Model)*



Gambar 4.1 Hasil Model Struktural PLS

Outer Model adalah pengujian yang menunjukkan bagaimana masing-masing indikator berhubungan dengan variabel laten. Model eksternal digunakan untuk menilai validitas dan reabilitas model. Suatu instrumen penelitian diuji validitasnya untuk mengetahui apakah dapat mengukur apa yang

hendak diukur. Reabilitas kemudian digunakan untuk mengukur konsistensi responden di seluruh item pernyataan dalam kuesioner (Abdillah & Jagiyanto, 2015 hal. 32). Analisis model pengukuran menggunakan dua pengujian, yaitu: reabilitas dan validitas konstruk (*construct reability and validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*).

a. *Convergent Validity*

Convergent validity adalah suatu ukuran yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana indikator-indikator dalam satu konstruk atau variabel laten saling berkorelasi dan mampu merepresentasikan konsep yang sama. Dalam analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS), *convergent validity* bertujuan untuk memastikan bahwa setiap indikator benar-benar mengukur variabel yang dimaksud. Pengujian *convergent validity* umumnya dilakukan dengan melihat nilai outer loading dan *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai outer loading yang baik adalah di atas 0,70, yang menunjukkan bahwa indikator memiliki hubungan yang kuat dengan konstraknya. Selain itu, nilai AVE yang disarankan adalah lebih dari 0,50, yang berarti konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikator-indikatornya. Apabila seluruh indikator memenuhi kriteria tersebut, maka konstruk dinyatakan memiliki validitas konvergen yang baik dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya. (Abdillah & Jagiyanto, 2015 hal. 32).

Tabel 4.8

Hasil Outer Loading

	KompensasiK erja(X1)	Kinerja karyawan(Y)	Lingkungan Kerja(X2)
K.1	0,788		
K.2	0,897		
K.3	0,811		
K.4	0,836		
K.5	0,882		
K.6	0,893		
K.7	0,828		
K.8	0,869		
PK.1			0,920
PK.2			0,925
PK.3			0,899
PK.4			0,928
PK.5			0,971
PK.6			0,831
PK.7			0,911
PK.8			0,798
PK.9			0,876
PK.10			0,873
KK.1		0,971	
KK.2		0,954	
KK.3		0,891	
KK.4		0,930	
KK.5		0,921	
KK.6		0,928	
KK.7		0,971	
KK.8		0,963	

KK.9		0,921	
KK.10		0,928	
KK.11		0,971	
KK.12		0,963	

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan table 4.8 hasil pengujian validitas dari *outer loading* pada tabel di atas maka diperoleh kesimpulan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel Kompensasi, Pengembangan Karir, Kinerja karyawan, dan Kepuasan Kerja yang diberikan kepada 37 orang karyawan PT Karya Minosa Perkasa sudah memenuhi standar validitas yang semua nilainya $> 0,6$ untuk setiap pertanyaannya.

b. Discriminant Validity

Validitas diskriminan adalah suatu uji untuk mengukur perbedaan dari dua variabel yang memiliki kemiripan dengan konseptual. Valisitas diskriminan dinilai berdasarkan nilai AVE (*Average Variance Extracted*) dengan korelasi antar konstruk dan variabel laten (Ghozali, 2013). Variabel laten dapat dikatakan memiliki validitas diskriminan yang tinggi jika nilainya $> 0,5$.

Tabel 4.9
Hasil Discriminant Validity

Discriminant validity - Cross loadings			
	X1	X2	Y
X1-1	0.726	0.736	0.764
X1-2	0.851	0.874	0.813
X1-3	0.861	0.820	0.832
X1-4	0.942	0.934	0.926
X1-5	0.970	0.956	0.945
X1-6	0.880	0.841	0.819
X1-7	0.958	0.937	0.930
X1-8	0.911	0.891	0.900
X2-1	0.774	0.821	0.800
X2-10	0.911	0.891	0.900
X2-2	0.744	0.766	0.787
X2-3	0.726	0.736	0.764
X2-4	0.875	0.883	0.829
X2-5	0.725	0.782	0.706
X2-6	0.819	0.843	0.816
X2-7	0.973	0.965	0.955
X2-8	0.839	0.855	0.846
X2-9	0.935	0.933	0.924
Y01	0.722	0.782	0.764
Y02	0.744	0.766	0.787
Y03	0.726	0.736	0.764
Y04	0.851	0.874	0.813
Y05	0.590	0.586	0.707
Y06	0.819	0.843	0.816
Y07	0.973	0.965	0.955
Y08	0.934	0.935	0.928
Y09	0.935	0.933	0.924
Y10	0.911	0.891	0.900
Y11	0.786	0.777	0.854
Y12	0.656	0.647	0.760

Dari tabel 4.9 diketahui nilai validitas diskriminant lebih besar dari 0,5 maka variabel tersebut sudah menjadi pembanding yang baik untuk model.

Berarti *discriminant validity*nya tinggi dan valid.

c. Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE juga menunjukkan hasil evaluasi validitas deskriminan untuk setiap konstruk serta variabel endogen dan eksogen. AVE menjelaskan interkorelasi netral indikator pada konstruk di setiap variabel latin. Nilai AVE diharapkan minimal 0,5

Tabel 4.10**Hasil *Average Variance Extracted* (AVE)**

	Average Variance Extracted (AVE)
Kompensasi (X1)	0,743
Kinerja karyawan (Y)	0,824
Pengembangan Karir (X2)	0,928

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan table 4.10 hasil nilai Average Variance Extracted sudah memenuhi kriteria yang nilainya lebih besar dari 0,5. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian telah memenuhi kriteria pengujian validitas diskriminan dan variabel Kompensasi, Pengembangan Karir, Kinerja karyawan, dan Kepuasan Kerja telah memenuhi pernyataan pengujian validitas diskriminan.

d. *Composite Reliability*

Composite Reliability adalah ukuran reliabilitas dalam analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) yang digunakan untuk menilai tingkat konsistensi internal indikator-indikator dalam suatu konstruk atau variabel laten. *Composite Reliability* menunjukkan sejauh mana indikator-indikator dalam satu variabel mampu secara bersama-sama mengukur konstruk tersebut secara konsisten.

Berbeda dengan *Cronbach's Alpha* yang mengasumsikan semua indikator memiliki kontribusi yang sama, *Composite Reliability* mempertimbangkan nilai outer loading masing-masing indikator, sehingga

dianggap lebih akurat dalam analisis PLS-SEM. Nilai *Composite Reliability* yang baik adalah di atas 0,70, yang menunjukkan bahwa konstruk memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Nilai antara 0,60–0,70 masih dapat diterima pada penelitian eksploratif, sedangkan nilai di atas 0,95 dapat mengindikasikan adanya redundansi indikator. Berikut ini adalah hasil pengujian dari *Composite Reliability*:

Tabel 4.11

Hasil *Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i>
Kompensasi (X1)	0,891
Kinerja karyawan (Y)	0,969
Pengembangan Karir (X2)	0,917

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan table 4.11 menunjukkan bahwa konstruk reabilitas *Composite Reliability* sudah memenuhi kriteria yang nilainya $> 0,6$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki nilai reabilitas yang baik. Kemudian variabel Kompensasi, Pengembangan Karir, Kinerja karyawan, dan Kepuasan Kerja telah memenuhi pernyataan pengujian reabilitas.

e. *Cronbach Alpha*

Cronbach Alpha adalah koefisien reliabilitas yang digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi internal suatu instrumen penelitian, seperti kuesioner atau angket. Nilai *Cronbach Alpha* menunjukkan sejauh mana butir-butir pertanyaan dalam suatu variabel mampu mengukur konstruk yang sama secara konsisten. Semakin tinggi nilai *Cronbach Alpha*

(mendekati 1), maka semakin tinggi tingkat reliabilitas instrumen tersebut. Secara umum, suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,70$, meskipun pada penelitian eksploratif nilai $\geq 0,60$ masih dapat diterima. Pengujian ini banyak digunakan dalam analisis statistik, khususnya pada penelitian kuantitatif yang melibatkan data *skala Likert*. Dengan demikian, *Cronbach Alpha* membantu peneliti memastikan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat keandalan yang baik.

Uji reabilitas konstruk dapat dinilai dari nilai *Cronbach's Alpha* dan nilai *Composite Relability*. Suatu item dikatakan dapat diandalkan jika nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Relability* $> 0,6$. Berikut ini adalah hasil pengujian dari *Cronbach's Alpha*:

Tabel 4.12
Hasil *Cronbach's Alpha*

	<i>Cronbach's Alpha</i>
Kompensasi (X1)	0,925
Kinerja karyawan (Y)	0,971
Pengembangan Karir (X2)	0,968

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan table 4.12 menunjukkan bahwa konstruk reabilitas *Cronbach's Alphas* sudah memenuhi kriteria yang nilainya $> 0,6$. Oleh karena itu, *maka* dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki nilai reabilitas yang baik. Kemudian variabel Kompensasi, Pengembangan Karir, Kinerja karyawan, dan Kepuasan Kerja telah memenuhi pernyataan pengujian reabilitas.

2. Analisis Model Struktural / *Structural Model Analysis (Inner Model)*

Dalam analisis model pengukuran, analisis menggunakan 3 pengujian, yaitu: *R-Square*; *F-Square*; dan *Hypothesis Test*. Berikut ini adalah hasil pengujiannya:

a. *R Square* atas variabel endogen

Kriteria dari *R-Square* adalah:

- Nilai = 0,75 maka model tergolong substansial (kuat).
- Nilai = 0,50 maka model tergolong moderate (sedang).
- Nilai = 0,25 maka model tergolong lemah (rendah).

Tabel 4.13

Hasil Uji *R-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja karyawan (Y)	0,831	0,868

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan table 4.13 hasil analisis regresi, nilai *R-Square* (R^2) sebesar 0,831 menunjukkan bahwa 83,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Hal ini menandakan bahwa model regresi yang dibangun memiliki kemampuan prediksi yang kuat terhadap kinerja karyawan. Selain itu, nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,868 memperlihatkan bahwa setelah penyesuaian terhadap jumlah variabel independen dan ukuran sampel, model tetap menunjukkan tingkat kecocokan yang baik. Dengan kata lain, variabel-variabel independen yang digunakan relevan dan signifikan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Secara

keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan cukup kuat dan dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan secara akurat.

b. Effect Size (*F Square*)

F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai pengaruh relatif suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap suatu variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran *F-Square* disebut juga efek perubahan. Perubahan nilai ketika suatu variabel eksogen tertentu dikeluarkan dari model dapat digunakan untuk menilai apakah variabel yang dihilangkan tersebut mempunyai dampak signifikan terhadap konstruk endogen.

Kriteria *F-Square* adalah sebagai berikut:

- Nilai 0,02 = efek tersebut dikatakan rendah dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- Nilai 0,15 = efek tersebut dikatakan sedang dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.
- Nilai 0,35 = efek tersebut dikatakan kuat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 4.14

Hasil Uji *F-Square*

	Kompensasi Kerja (X1)	Pengembangan Karir (X2)	Kinerja karyawan (Y)
Kompensasi (X1)			0,058
Pengembangan Karir (X2)			0,591
Kinerja karyawan (Y)			

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan table 4.14 hasil analisis f-square, diperoleh nilai 0,058 untuk pengaruh variabel Kompensasi (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), yang menunjukkan pengaruh yang termasuk dalam kategori lemah menurut *standar Cohen*. Sedangkan nilai f-square sebesar 0,591 untuk variabel Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan pengaruh yang kuat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam model ini, variabel Pengembangan Karir memberikan kontribusi yang signifikan dan lebih dominan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel Kompensasi.

3. Pengujian Hipotesis

a. *Direct Effect Parsial*

Path coefficient adalah koefisien yang menunjukkan besarnya pengaruh langsung suatu variabel terhadap variabel lain dalam model analisis jalur (*path analysis*) atau *structural equation modeling* (SEM). Nilai koefisien ini menggambarkan arah hubungan (positif atau negatif) sekaligus kekuatan pengaruh antar variabel yang diteliti, bila nilai *path coefficient positif* berarti hubungan antar variabel searah, dan bila nilainya negatif berarti hubungannya tidak searah. Bila P value $< 0,05$ maka pengaruhnya signifikan, dan bila $> 0,05$ maka pengaruhnya tidak signifikan.

Tabel 4.15

Path Coefficients

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values					Copy to Excel
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values
X1 -> Y	0.236	0.216	0.196	1.205	0.228
X2 -> Y	0.751	0.772	0.195	3.851	0.000

Berdasarkan hasil uji pengaruh langsung (parsial) diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien (kolom original sampel) sebesar 0,236 yang menunjukkan nilai positif, dengan *p values* 0.228 yang mana lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2. Variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien (kolom original sampel) sebesar 0,751 yang menunjukkan nilai positif, dengan *p values* 0.000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

*b. Direct Effect Simultan*Tabel 4.16 *Direct Effect Simultan*

	Sum Square	df	Mean Square	F	P Value
Total	19,831	206	0,000	0,000	0,000
Error	4,868	204	0,024	0,000	0,228
Regression	13,045	2	6,523	212,836	0,000

Berdasarkan hasil uji pengaruh langsung (simultan) diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi p value dari pengaruh variabel Kompensasi dan Pengembangan Karir adalah sebesar 0,228 yang mana lebih besar dari 0,05. Melalui hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel Kompensasi dan Pengembangan Karir berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.3 Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan

Melalui uji pengaruh langsung (Uji t) diketahui Variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien (kolom original sampel) sebesar 0,236 yang menunjukkan nilai positif, dengan p values 0.228 yang mana lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Kompensasi terhadap Kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Kompensasi, maka akan semakin tinggi juga Kinerja karyawan, namun tidak signifikan. Kompensasi adalah segala bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai balasan atas kerja dan kontribusi mereka. Penghargaan ini bisa berupa gaji, tunjangan, bonus, fasilitas, atau bentuk apresiasi lainnya yang bertujuan untuk memotivasi karyawan, meningkatkan

kepuasan kerja, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Kompensasi penting karena berperan sebagai motivator utama bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan kompensasi yang adil dan memadai, karyawan merasa dihargai atas kontribusi mereka, sehingga meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan produktivitas. Selain itu, kompensasi yang baik juga membantu organisasi dalam mempertahankan karyawan berkualitas dan menarik tenaga kerja yang kompeten, sehingga mendukung keberlangsungan dan keberhasilan perusahaan. (Farisi et al., 2020).

Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Setyawati et al., 2018), dan (Siswanto, 2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja karyawan

Melalui uji pengaruh langsung (parsial) Variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien (kolom original sampel) sebesar 0,751 yang menunjukkan nilai positif, dengan *p values* 0.000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Pengembangan Karir terhadap Kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi Pengembangan Karir, maka akan

semakin tinggi juga Kinerja karyawan. Pengembangan karir adalah serangkaian upaya yang dilakukan oleh individu maupun organisasi untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan agar dapat mencapai tujuan karir jangka pendek maupun jangka panjang. Kegiatan ini meliputi pelatihan, pendidikan, mentoring, promosi, rotasi pekerjaan, dan perencanaan karir yang sistematis. Tujuan pengembangan karir adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia, mempersiapkan karyawan menghadapi tantangan pekerjaan yang lebih kompleks, serta mendukung pencapaian kinerja individu dan organisasi.

Pengembangan karir yang baik mendukung peningkatan kinerja karyawan, motivasi, dan kepuasan kerja. Dengan adanya kesempatan pengembangan karir, karyawan dapat meningkatkan kemampuan dan kompetensinya, merasa dihargai oleh organisasi, serta termotivasi untuk bekerja lebih produktif. Selain itu, pengembangan karir yang terencana juga membantu organisasi dalam mempertahankan karyawan berkualitas, menyiapkan pemimpin masa depan, dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif. (Elizar & Tanjung, 2018). Hal tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Lestary & Harmon, 2017), (Adha et al., 2019), dan (Sinambela & Lestari, 2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji pengaruh langsung (simultan) diatas, dapat diketahui

bahwa nilai signifikansi *p-value* dari pengaruh variabel Kompensasi dan Pengembangan Karir adalah sebesar 0,228 yang mana lebih besar dari 0,05. Melalui hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel Kompensasi dan Pengembangan Karir berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kompensasi yang baik tanpa adanya pengembangan karir dapat menyebabkan karyawan merasa stagnan. Sebaliknya, pengembangan karir tanpa dukungan kompensasi yang memadai dapat menurunkan motivasi kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyeimbangkan kedua faktor tersebut agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal. P(Elizar & Tanjung, 2018). Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Lestary & Harmon, 2017), (Adha et al., 2019), (Jufrizen, 2015), (Khair, 2019) (Rasyid et al., 2020) dan (Sinambela & Lestari, 2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi dan Pengembangan Karir Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan akan meningkatkan motivasi dan produktivitas, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan di PT Karya Minosa Perkasa. Namun peningkatannya tidak signifikan.
2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesempatan untuk mengikuti pelatihan, peningkatan kompetensi, dan jalur karir yang jelas membuat karyawan lebih termotivasi dan kompeten dalam menjalankan tugasnya, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih optimal.
3. Kompensasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika kedua faktor ini diterapkan secara bersamaan, seharusnya saling melengkapi dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi dalam kasus ini pengaruh keduanya secara bersama-sama tidak signifikan.

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil kesimpulan yang diperoleh, maka terdapat saran yang ingin penulis berikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan disarankan untuk meninjau kembali struktur gaji, tunjangan, dan insentif agar sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab karyawan. Kompensasi yang lebih adil dan jelas akan meningkatkan motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan secara keseluruhan.
2. Perusahaan sebaiknya menyelenggarakan pelatihan, workshop, mentoring, dan jalur karir yang jelas untuk setiap karyawan. Program pengembangan karir yang baik akan membantu karyawan meningkatkan kompetensi dan profesionalisme, serta menumbuhkan loyalitas terhadap perusahaan.
3. Perusahaan dianjurkan untuk mengkombinasikan kebijakan kompensasi dan program pengembangan karir secara simultan. Dengan penerapan yang terpadu, kedua faktor ini dapat saling mendukung dalam meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai lebih efektif.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan telah dilakukan sesuai prosedur, akan tetapi masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Penelitian hanya menggunakan sampel berjumlah 37 orang saja pada karyawan PT Karya Minosa Perkasa.
2. Penelitian hanya menggunakan aplikasi olah data SmartPLS saja, padahal masih banyak aplikasi olah data lain yang bisa digunakan.
3. Penelitian hanya menggunakan kuesioner dimana penelitian menggunakan kuesioner memiliki kekurangan seperti dikhawatirkan responden menjawab pertanyaan tidak sesuai dengan kondisi asli yang terjadi pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahiruddin, A., & Josiah, T. (2020). Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai balai pelatihan kesehatan (BAPELKES). *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 4(1), 11–18.
- Angga, G., Saputra, P., & Suwandana, I. G. M. (2020). The role of job satisfaction mediates the relationship between compensation and career development on work motivation. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 258–267.
- Armaniah, H. (2018). Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan staf insurance di PT. BMD. *Cakrawala*, 18.
- Armansyah, A., Yuritanto, Y., & Marsudi, M. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Sawit Karya Bhakti Mahato.
- Balaka, M. Y. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif*.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Daulay, R., & Kurnia, E. (2021). The influence of Islamic organizational culture, work ability and emotional intelligence on employee performance in Islamic education institutions. *Proceeding International Seminar of Islamic Studies*, 2(1), 833–842.
- Damayanti, W. (2024). Pengaruh Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. ALngkalsal PLural II. *ALSIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen, & Kependidikan*, 2(1).
- Dessler, G. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Jilid 1, Edisi 10; Alih bahasa: Paramita Rahay). Jakarta: Indeks.
- Dewi, Giantari, & Wardana. (2023). *Niat beli konsumen berbasis sikap, norma subjektif, dan kualitas produk*. CV. Intelektual Manifes Media.
- Ghozali, I. (2008). *Structural equation modeling: Metode alternatif dengan partial least square (PLS)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, S., Riswanto, A., Zafar, T. S., Handoko, Y., Sarjana, I. W. M., Saputra, D., Manafe, H. A., S, I. S., Kurniawan, S., & Sarjono, H. (2023). *Metodologi penelitian manajemen: Pedoman praktis untuk penelitian & penulisan karya ilmiah ilmu manajemen*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Herningsih. (2022). *Kinerja dosen & karyawan*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Hidayat, C., Paridy, A., Erlinengsih, E., Mauliansyah, F., Efitra, E., Sepriano, S., & Safitri, N. (2024). *Manajemen sumber daya manusia: Kumpulan teori MSDM*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1).
- Khair, H. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- John W. Tukey. (1977). *Exploratory data analysis*. Addison-Wesley.
- Lestari, T. A., Indriani, A., & Iskandar, K. (2022). Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi kasus Hotel Anggraeni Brebes). *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3).
- Mangkunegara. (2016). Pengaruh pengembangan karir, pelatihan kerja, dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Verena Multi Finance. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi*, 6(1), 93–103.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Musyaffi, A. M., Khairunnisa, H., & Respati, D. K. (2022). *Konsep dasar structural equation model-partial least square (SEM-PLS) menggunakan SMARTPLS*. Pascal Books.
- Nisrina Hamid, A. A. (2021). Etos kerja dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi karyawan pada Hotel Claro Kota Kendari. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), 200–214.
- Paulina Lo, et al. (2023). *Membangun resiliensi bisnis perhotelan berlandaskan sumber daya & crafting strategy, buah pembelajaran pandemi Covid-19*. Penerbit Andi.
- Pratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Persero regional office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 25(1), 1–8.
- Purnamasari, D., Tahir, R., Ismail, I. H., Suharman, H., Maryanti, L., Hermawan, M. S., Andriana, N., Putuhena, H., Silviana, S., & Fitriana, R. (2023).

Metodologi penelitian akuntansi: Mengumpulkan bukti, menyusun analisis, mengkomunikasikan dampak. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

- Putri, A., Nazua, N., Erlangga, D., & Anugrah, A. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. *Jurnal Sosial Teknologi*, 4(2), 134–152.
- Putri, I. A. (2022). Skizofrenia: Suatu studi literatur. *Journal of Public Health and Medical Studies*, 1(1), 1–12.
- Rahmadani, I., & Efendi, S. (2024). The influence of self efficacy, competency and career development on employee performance through work motivation as an intervening variable at PT. Create Orion Metal.
- Raprayogha, R., Sutaguna, I. N. T., Radiansyah, A., Sekarningtyas, H., Sampe, F., Firdaus, R., & Prasetyo, I. (2022). *Pengantar ilmu manajemen (Teori dan implementasi)*. Sada Kurnia Pustaka.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru pada SMA swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
- Ricardianto, P. (2018). *Human capital management*. Bogor: In Media.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Satriadi, et al. (2023). *Metodologi penelitian kuantitatif*. CV. Azka Pustaka.
- Sewang, S., Anurogo, D., Djunaid, A. D., Alfin Thomas, E. R., Anwar, I., & Nitema Gulo. (2023). *Prinsip manajemen*. Cendikia Mulia Mandiri.
- Siregar, A. P., Anjani, H. D., Kusumaningsih, A., & Fadhliani, Z. (2024). *Ragam topik dalam kajian ekonomi pertanian dan agribisnis: Teori dan praktik analisis data*. Gadjah Mada University Press.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Situmorang, O. (2022). *Manajemen SDM (Kajian implementasi struktur organisasi, motivasi, pengambilan keputusan, dan kinerja karyawan)*. Seval Literindo Kreasi.
- Sugiyono. (2003). *Metode statistik untuk penelitian kuantitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suaedah, S. (2020). Pengaruh kompetensi profesional, kompensasi, dan disiplin terhadap kinerja guru. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 5(2), 177–181.

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT KARYA MINOSA PERKASA**

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Dalam pengisiannya, harap dijawab dengan jujur, terbuka, dan sesuai dengan persepsi pribadi Anda, karena tidak ada jawaban yang benar atau salah. Informasi yang diberikan akan digunakan sepenuhnya untuk keperluan studi atau penelitian ilmiah, dan penulis menjamin kerahasiaan seluruh data sesuai dengan kode etik penelitian.

Partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dalam mengisi angket ini merupakan kontribusi yang sangat berharga bagi kelancaran penelitian. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas waktu, perhatian, dan kerja sama yang diberikan.

Peneliti,

Dwi Murantony

KUESIONER PENELITIAN

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

KETERANGAN

- SS : Sangat setuju
S : Setuju
KS : Kurang setuju
TS : Tidak setuju
STS : Sangat tidak setuju

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET:

1. Bapak/Ibu diminta untuk memberikant anggapan atas pernyataan yang ada pada angket ini sesuai dengan keadaan, pendapat, dan perasaan Bapak/Ibu, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.
2. Berikanlah tanda checklist (√) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan jawaban pada Bapak/Ibu.

Kompensasi (X₁)

No.	PERNYATAAN	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
	Gaji				
1	Gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan.				
2	Gaji yang diterima mencerminkan keadilan bagi karyawan.				
	Tunjangan				
3	Tunjangan tetap yang diberikan memadai untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.				
4	Tunjangan tetap diberikan secara konsisten sesuai ketentuan perusahaan.				
	Bonus				
5	Bonus yang diterima memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.				
6	Bonus diberikan secara adil berdasarkan pencapaian kerja.				
	Insentif				
7	Insentif yang tersedia mendorong peningkatan kinerja karyawan.				
8	Insentif diberikan secara konsisten sesuai aturan perusahaan.				

Pengembangan Karir (X₂)

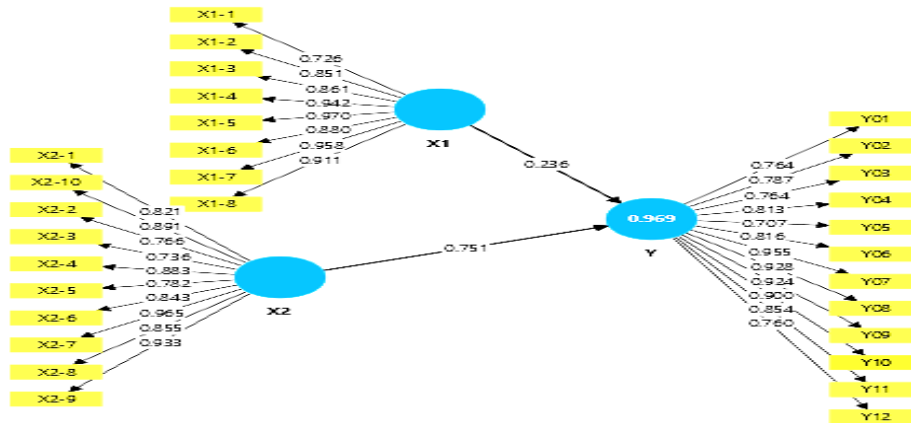
No.	PERNYATAAN	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
	Kinerja				
1	Kinerja karyawan selalu memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan.				
2	Kinerja karyawan konsisten dan menunjukkan hasil yang memuaskan.				
	Pendidikan				
3	Pendidikan yang dimiliki mendukung kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas.				
4	Pendidikan karyawan relevan dengan pekerjaan dan meningkatkan efektivitas kerja.				
	Pengalaman Kerja				
5	Pengalaman kerja karyawan membantu dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian tugas.				
6	Pengalaman kerja karyawan meningkatkan keahlian dan pemahaman di bidangnya.				
	Potensi dan Komentensi				
7	Potensi dan kompetensi karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan.				
8	Potensi dan kompetensi karyawan terus dikembangkan untuk kemajuan perusahaan.				
	Loyalitas				
9	Loyalitas karyawan terlihat dari kesetiaan dan dedikasi terhadap perusahaan.				
10	Loyalitas karyawan tercermin melalui tanggung jawab dan komitmen jangka panjang.				

Kinerja Karyawan (Y)

No.	PERNYATAAN	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
	Kualitas				
1	Pekerjaan yang dilakukan selalu memenuhi standar kualitas yang diharapkan.				
2	Setiap tugas dijalankan dengan konsistensi untuk menjaga mutu.				
	Kuantitas				
3	Hasil kerja yang dicapai sesuai dengan target yang ditetapkan.				
4	Selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja.				
	Ketetapan Waktu				
5	Pekerjaan diselesaikan sesuai jadwal yang telah ditentukan.				
6	Proses pengerjaan selalu memperhatikan efisiensi waktu.				
	Efektifitas				
7	Tugas dilakukan dengan cara yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi.				
8	Selalu berupaya meminimalkan pemborosan sumber daya dalam pekerjaan.				
	Kemandirian				
9	Mampu bekerja secara mandiri tanpa banyak arahan.				
10	Selalu berinisiatif dalam menyelesaikan tanggung jawab.				
	Berkomitmen				
11	Memiliki komitmen penuh terhadap pekerjaan yang dijalankan.				

No.	PERNYATAAN	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
12	Bertanggung jawab atas hasil serta keputusan yang diambil.				

Hasil Model Struktural PLS



Hasil Outer Loading

	Kompen sasiKerja(X1)	Kinerja karyawan(Y)	Lingkungan Kerja(X2)
X1.1	0,788		
X1.2	0,897		
X1.3	0,811		
X1.4	0,836		
X1.5	0,882		
X1.6	0,893		
X1.7	0,828		
X1.8	0,869		
X2.1			0,920
X2.2			0,925
X2.3			0,899
X2.4			0,928
X2.5			0,971
X2.6			0,831
X2.7			0,911
X2.8			0,798

X2.9			0,876
X2.10			0,873
Y.1		0,971	
Y.2		0,954	
Y.3		0,891	
Y.4		0,930	
Y.5		0,921	
Y.6		0,928	
Y.7		0,971	
Y.8		0,963	
Y.9		0,921	
Y.10		0,928	
Y.11		0,971	
Y.12		0,963	

Hasil Discriminant Validity

Discriminant validity - Cross loadings			
	X1	X2	Y
X1-1	0.726	0.736	0.764
X1-2	0.851	0.874	0.813
X1-3	0.861	0.820	0.832
X1-4	0.942	0.934	0.926
X1-5	0.970	0.956	0.945
X1-6	0.880	0.841	0.819
X1-7	0.958	0.937	0.930
X1-8	0.911	0.891	0.900
X2-1	0.774	0.821	0.800
X2-10	0.911	0.891	0.900
X2-2	0.744	0.766	0.787
X2-3	0.726	0.736	0.764
X2-4	0.875	0.883	0.829
X2-5	0.725	0.782	0.706
X2-6	0.819	0.843	0.816
X2-7	0.973	0.965	0.955
X2-8	0.839	0.855	0.846
X2-9	0.935	0.933	0.924
Y01	0.722	0.782	0.764
Y02	0.744	0.766	0.787
Y03	0.726	0.736	0.764
Y04	0.851	0.874	0.813
Y05	0.590	0.586	0.707
Y06	0.819	0.843	0.816
Y07	0.973	0.965	0.955
Y08	0.934	0.935	0.928
Y09	0.935	0.933	0.924
Y10	0.911	0.891	0.900
Y11	0.786	0.777	0.854
Y12	0.656	0.647	0.760

Hasil Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Kompensasi (X1)	0,743
Kinerja karyawan (Y)	0,824
Pengembangan Karir (X2)	0,928

Hasil Composite Reability

	Composite Reability
Kompensasi (X1)	0,891
Kinerja karyawan (Y)	0,969
Pengembangan Karir (X2)	0,917

Hasil Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha
Kompensasi (X1)	0,925
Kinerja karyawan (Y)	0,971
Pengembangan Karir (X2)	0,968

Hasil Uji R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja karyawan (Y)	0,831	0,868

Hasil Uji F-Square

	Kompensasi Kerja (X1)	Pengembangan Karir (X2)	Kinerja karyawan (Y)
Kompensasi (X1)			0,058
Pengembangan Karir (X2)			0,591
Kinerja karyawan (Y)			

Path Coefficients

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values						Copy to Excel
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	
X1 -> Y	0.236	0.216	0.196	1.205	0.228	
X2 -> Y	0.751	0.772	0.195	3.851	0.000	

Direct Effect Simultan

	Sum Square	df	Mean Square	F	P Value
Total	19,831	206	0,000	0,000	0,000
Error	4,868	204	0,024	0,000	0,228
Regression	13,045	2	6,523	212,836	0,000



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 4793/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/28/4/2025

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 28/4/2025

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Dwi Murantony
NPM : 2105160069
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Adanya pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan

Dampak penerapan AI (Artificial Intelligence) terhadap kinerja karyawan, lapangan pekerjaan dan produktivitas perusahaan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan
2. Dampak Penerapan Ai (Artificial Intelligence) Terhadap Kinerja Karyawan, Lapangan Pekerjaan Dan Produktivitas Perusahaan
3. Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan

Objek/Lokasi Penelitian : Pt Karya Minosa Perkasa

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Permohon

(Dwi Murantony)



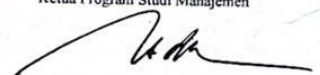
MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 4793/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/28/4/2025

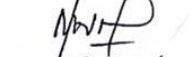
Nama Mahasiswa : Dwi Murantony
 NPM : 2105160069
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Tanggal Pengajuan Judul : 28/4/2025
 Nama Dosen Pembimbing^{*)} : Prof. Dr. Sabrina, M.Si
 Judul Disetujui^{**)} : Pengaruh Kompensasi dan Penghargaan Kerja terhadap Kinerja

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen


(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si)

Medan,

Dosen Pembimbing


(R. Sabrina, ..)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

**) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAH-PT/AN/Pj/PT/III/2024
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
 TUGAS AKHIR MAHASISWA**

NOMOR : 2830 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2025

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan

permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal :

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : Dwi Murantony
N P M : 2105160069
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja

Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Ir Hj. R. Sabrina, M.Si

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir** dinyatakan "BATAL," bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal 15 September 2026 Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



Ditetapkan di : Medan
 Pada Tanggal : 22 Rabi'ul Awwal 1447 H
 15 September 2025 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
 NIDN : 0109086502

Tembusan :
 1. Peringgal.





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Dikembangkan oleh PT. Himpunan
Nomor dan Tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/AL-Pg/PT/11/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> [feb1/umsu.ac.id](http://feb1.umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 2830/IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2025
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 22 Rabi'ul Awwal 1447 H
15 September 2025M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT Karya Minosa Perkasa Medan
Komplek Asoka Raya Residence Lk. X No.1, Kelurahan Asam Kumbang, Kecamatan Medan Selayang, Kota Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **Dwi Murantony**
Npm : **2105160069**
Jurusan : **Manajemen**
Semester : **VIII (Delapan)**

Judul : **Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA.
NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Peringgal





PT. KARYA MINOSA PERKASA

Nomor : 009/PT.KMP/SK-IR/IV/2026

Lampiran : -

Perihal : **Surat Keterangan Izin Riset**

Kepada Yth,

Bapak Dr. Radiman, S.E., M.Si

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di -

Tempat

Dengan hormat,

Berdasarkan dengan Surat Izin Riset Pendahuluan yang kami terima dengan Nomor: 2830/II.3-AU/UMSU-05/F/2025 Perihal Izin Riset kepada Mahasiswa :

No	Nama	NIM	Program Studi	Handphone/WA
1	Dwi Murantony	2105160069	Manajemen	081264467345

Bersama ini kami sampaikan bahwa Mahasiswa tersebut di atas dapat kami terima untuk melaksanakan Riset di Perusahaan kami, untuk memenuhi kebutuhan penyelesaian tugas mahasiswa.

Demikian Surat keterangan Konfirmasi ini kami buat dan sampaikan, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Medan, 5 Januari 2026

Hormat kami,

PT. KARYA MINOSA PERKASA



WALYYUL AHDI SIHOMBING, S. Kom

Wakil Direktur Utama



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Hasri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Pada hari ini Selasa 03 Februari 2026 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Dwi Agung Rahmadi
Konsentrasi : Man. Pemasaran
N.P.M. : 2205160719
Tempat / Tgl Lahir : Medan, 17 Agustus 2004
Alamat Rumah : Setia Lama Gg. Ikhlas
Judul Proposal : Pengaruh Kualitas Layanan Dan Kualitas Produk Terhadap Minat Beli Parfum Scarlett Di Shopee Dengan Kepercayaan Konsumen Sebagai Moderasi

(Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Pengaruh kualitas Layanan dan kualitas Produk Terhadap Minat Beli Parfum Scarlett di Shopee Dengan Kepercayaan konsumen Sebagai Moderasi
Bab I	Apakah Scarlett masuk sebagai top brand dalam produk kompetitor
Bab II	Setiap variabel di lengkapi dengan 4 sub judul
Bab III	Buat batasan ruang lingkupnya hanya ke beberapa wilayah kota Medan
Lainnya	
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Selasa 03 Februari 2026

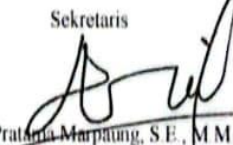
TIM SEMINAR

Ketua

Agus Satri, S.E., M.Sc.

Pembimbing

Dr. Mutia Arda, S.E., M.Si.

Sekretaris

Arif Pratomo Marpaung, S.E., M.M.

Pemanding

Dr. Muhammad Fahmi, S.E., M.M.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapri Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220238




PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil seminar Proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari *Selasa 03 Februari 2026* menerangkan bahwa:

Nama : Dwi Agung Rahmadi
Konsentrasi : Man. Pemasaran
N.P.M. : 2205160719
Tempat / Tgl. Lahir : Medan, 17 Agustus 2004
Alamat Rumah : Setia Lama Gg. Ikhlas
Judul Proposal : Pengaruh Kualitas Layanan Dan Kualitas Produk Terhadap Minat Beli Parfum Scarlett Di Shopee Dengan Kepercayaan Konsumen Sebagai Moderasi.

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir dengan pembimbing: *Dr. Mutia Arda, S.E., M.Si.*

Ketua

Agus Sari, S.E., M.Sc.
Pembimbing


Dr. Mutia Arda, S.E., M.Si.

TIM SEMINAR

Medan, Selasa 03 Februari 2026

Sekretaris

Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M.
Pemanding


Dr. Muhammad Fahmi, S.E., M.M.

15/10/2026
Diketahui / Disetujui
a.n. Dekan
Wakil Dekan - I

Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si.
NIDN. 0118127401



PT. KARYA MINOSA PERKASA
Komplek Asoka Raya Residence No. 1 Lk. X Medan

Nomor : 011/PT.KMP/SKSP-SR/VI/2026
Lampiran : -
Perihal : **Surat Keterangan Selesai Riset**

Kepada Yth,
Bapak Dr. Radiman, S.E., M.Si
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di -
Tempat

Dengan hormat,

Dengan menindaklanjuti surat kami terdahulu Nomor: **009/PT.KMP/SK-IR/IV/2026** tanggal 5 Januari 2026 Perihal Konfirmasi Izin Riset, dengan nama sebagai berikut :

No	Nama	NPM	Program Studi	Handphone/WA
1	Dwi Murantony	2105160069	Manajemen	081264467345

Bersama ini kami sampaikan bahwa Mahasiswa tersebut di atas telah melaksanakan dan dinyatakan selesai dari izin riset di Perusahaan kami, dari mulai tanggal 5 Januari s/d 23 Februari 2026. Dan selama pelaksanaan riset, mahasiswa tersebut telah melakukan riset dengan baik, dan atas itu kami ucapkan terimakasih.

Demikian Surat keterangan selesai riset ini kami buat dan sampaikan, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Medan, 23 Februari 2026

Hormat kami,

PT. KARYA MINOSA PERKASA



WALIYYUL AHDI SIHOMBING, S. Kom
Wakil Direktur Utama



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SKDBAN-PT/Ak-Pp/PT/III/2024
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 1595/II.3.AU/UMSU-05/F/2026
 Lamp. : -
 Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 23 Syawal 1447 II
 11 April 2026 M

Kepada Yth.
 Bapak / Ibu Pimpinan
 PT Karya Minosa Perkasa
 Di
 Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk **melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV - V**, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Dwi Murantony**
 N P M : **2105160069**
 Semester : **X (Eks)**
 Jurusan : **Manajemen**
 Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

Dr. Radiman, S.E., M.Si
 NIDN: 0107087801

Tembusan :
 1. Pritinggal

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : **DWI MURANTONY**
NPM : 2105160069
Tempat /Tgl Lahir : Sungai Guntung, 29 Juli 2003
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Kutelintang Kec. Blangkejeren
Anak Ke : 2 dari 4 bersaudara
Email : dwimurantony@gmail.com
HP/WA : 0812-6446-7345

Nama Orang Tua

Ayah : Alm. Jamaludin
Ibu : Wan Penawar
Alamat : Kutelintang Kec. Blangkejeren

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 5 Blangkejeren
2. SMP Negeri 1 Blangkejeren
3. SMA Negeri 1 Blangkejeren
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, April 2026

DWI MURANTONY