

**PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN  
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI PERUSAHAAN RID JAYA BERSAMA**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan oleh:

Rati Wahyuni

Npm: 2101110164

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDIANANTI  
2025**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI


Nama : Rati Wahyuni  
Nomor Pokok/Npm : 2101110164  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR  
DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI PT. RID JAYA BERSAMA.

Pembimbing Skripsi

Tanggal 07 Feb 2025

Pembimbing I:   
Agustina Marzuki, SE., M.Si  
NIDN : 0008086502

Tanggal 10 Feb - 2025

Pembimbing II:   
Noviarni, SE., M.Si  
NIDN : 0221116101

Mengetahui :

Dekan  
Tanggal 10 - Feb - 2025



Dr. Msy Mikial, SE., M.si, AK, CA, CSRS  
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi  
Tanggal 10 - Feb - 2025

  
Dr. Yolanda Vevbitha, S.E., MSi  
NIDN : 0226028303


UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Rati Wahyuni  
Nomor Pokok/NPM : 2101110164  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN  
KARIR DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI PT. RID JAYA BERSAMA**

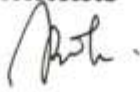
Penguji Skripsi

Tanggal 07 Feb 2025

Ketua Penguji :   
: **Agustina Marzuki, SE, MSi**  
NIDN. 0008086502

Tanggal 10 Feb 2025

Penguji I

  
: **Noviarni, SE, M.Si**  
NIDN. 0221116101

Tanggal 5 Februari 2025

Penguji II

  
: **Amrillah Azrin, SE, MM**  
NIDN. 0203026201

Mengesahkan

Dekan



**Dr. Msv. Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS**  
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi



**Dr. Yolanda Vevbitha, SE, MSi**  
NIDN: 0226028303

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Rati Wahyuni  
Nomor Pokok/NPM : 2101110164  
Jurusan Prog Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.RID Jaya Bersama

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang Januari 2025



Rati Wahyuni

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSTUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xv</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB II .....</b>	<b>12</b>
<b>TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>12</b>
2.1 Landasa Teori .....	12
2,1.1,Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.1.2 Kompensasi .....	15
2.1.3 Pengembangan Karir .....	21
2.1.5 Kinerja Karyawan .....	30
2.1.6 Hubungan Simultan Antara Variabel Bebas Dan Terikat .....	33
2.1.9.Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kinerja .....	35
2.2. Penelitian Lain Yang Relevan .....	36
2.3.Kerangka Penelitian .....	37
2.4 Hipotesis Pelatihan .....	39

<b>BAB III.....</b>	<b>40</b>
<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>40</b>
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian .....	40
3.1.1 Tempat Penelitian .....	40
3.1.2 Waktu Penelitian.....	40
3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.2.1 Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.3 Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel .....	45
3.3.1 Populasi.....	45
3.3.2 Sampel.....	47
3.3.3 Teknik Penarikan Sampling.....	48
3.4 Rancangan Penelitian .....	48
3.5 Variable Dan Definisi Operasional .....	49
3.5.1 Variabel Penelitian.....	49
3.5.2 Definisi Operasional .....	49
3.6.Uji Instrumen Penelitian .....	54
3.6.1 Uji Validitas .....	54
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	55
3.7.3 Koefisien Determinasi .....	59
3.7.4 Uji Hipotesis .....	59
3.7.4.2 Uji t (Uji Parsial).....	60
<b>BAB VI.....</b>	<b>63</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>63</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	63
4.1.2 Sejarah Singkat PT. RID Jaya Bersama.....	63
4.1.2 Visi, Misi Dan aktivitas PT. RID Jaya Bersama.....	63
4.1.3 Struktur Organisasi PT. RID Jaya Bersama.....	64
4.1.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab.....	65
4.2 Pembahasan dan Interpretasi.....	71
4.2.1 Karakteristik Responden.....	71
4.3 Hasil Instrumen Penelitian.....	74

4.3.1 Hasil Uji Validitas .....	74
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	78
4.4 Hasil Teknik Analisis Data .....	80
4.4.1 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	80
4.5 Hasil Metode Analisis Data .....	85
4.5.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	85
4.5.2 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	87
4.6.2 Hasil Uji Parsial t (Uji t) .....	88
4.2 Pembahasan Penelitian.....	90
4.2.1 pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. RID Jaya Bersama .....	90
4.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.RID Jaya Bersama .....	91
4.2.3 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. RID Jaya Bersama .....	91
4.2.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. RID Jaya Bersama .....	92
<b>BAB V.....</b>	<b>94</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>94</b>
5.1 KESIMPULAN .....	94
5.2 SARAN .....	95
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>96</b>

## ABSTRAK

**Rati Wahyuni, Kompensasi, Pengembangan Karir dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. RID Jaya Bersama ( Di bawah bimbingan Ibu Agustina Marzuki, SE,M.Si Dan Ibu Noviarni SE.M.Si).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. RID Jaya Bersama . Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapaun data primer yang diperoleh peneliti dengan menyebarkan kuisioner kepada responden dengan melakukan uji validitas dan uji reabilitas, sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t.

Hasil pengolahan data dengan SPSS Ver. 27.0 pada uji F dan uji t lebih kecil dari 0,05 atau  $F_{sig} (0,000)$  ,  $(0,05)$  artinya ada pengaruh secara signifikan antara Kompensasi, Pengembangan Karir dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. RID Jaya Bersama.

Hasil uji t atau uji parsial variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. RID Jaya Bersama. Secara parsial untuk variabel Pengembangan Karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. RID Jaya Bersama. Selanjutnya, untuk variabel Gaya Kepemimpinan juga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. RID Jaya Bersama.

**Kata Kunci : Kompensasi, Pengembangan Karir, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.**



## **ABSTRAK**

***Rati Wahyuni, Compensation, Career Development, and Leadership Style on Employee Performance at PT. RID Jaya Bersama (Under the guidance of Mrs. Agustina Marzuki, SE, M.Si and Mrs. Noviarni SE, M.Si).***

*This study aims to determine whether there is a significant effect of Compensation, Career Development, and Leadership Style on Employee Performance at PT. RID Jaya Bersama. The population and sample in this study consisted of 50 respondents. The data types in this study are primary and secondary data. The primary data were obtained by the researcher through the distribution of questionnaires to respondents, followed by validity and reliability tests. Meanwhile, hypothesis testing was conducted using F tests and t tests.*

*The data processing results with SPSS Ver. 27.0 for the F test and t test showed values smaller than 0.05, with F sig (0.000) and (0.05), meaning there is a significant influence of Compensation, Career Development, and Leadership Style on Employee Performance together at PT. RID Jaya Bersama.*

*The results of the t-test or partial test show that the Compensation variable has a significant effect on Employee Performance at PT. RID Jaya Bersama. In contrast, the Career Development variable does not have a significant effect on Employee Performance at PT. RID Jaya Bersama. Furthermore, the Leadership Style variable also does not have a significant effect on Employee Performance at PT. RID Jaya Bersama.*

***Keywords: Compensation, Career Development, Leadership Style, Employee Performance.***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia adalah salah satu aset yang dimiliki oleh setiap perusahaan atau organisasi, dimanfaatkan bersama dengan sumber daya lainnya dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen yang selalu ada dalam setiap perusahaan atau organisasi. Mereka merupakan perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi. Dalam era industrialisasi yang semakin kompetitif saat ini, setiap pelaku bisnis yang ingin memenangkan kompetisi dalam dunia bisnis akan memberikan perhatian penuh terhadap kinerja sumber daya manusianya oleh karena itu perusahaan memerlukan karyawan-karyawan yang mampu, cakap, terampil dan memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya sebagai tenaga kerja.

Salah satu cara untuk mengetahui bagaimana memahami kondisi sumber daya Perusahaan adalah dengan menganalisis kinerja mereka. Menurut Mangkunegara dalam Budiasa (2021:14), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya Perusahaan menginginkan kinerja karyawan optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja, keuntungan perusahaan serta untuk pengembangan diri dan promosi jabatan bagi karyawan itu sendiri.

Kinerja karyawan ini akan mempengaruhi kinerja Perusahaan, untuk itu, penilaian kinerja karyawan sangat penting dilakukan oleh setiap Perusahaan guna mengetahui seberapa mampu para karyawan dalam berusaha mencapai kinerja yang baik sesuai standar yang telah ditetapkan Perusahaan. Menciptakan kinerja pegawai yang baik tidaklah mudah, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, cara kerja pimpinan dan pengembangan diri pegawai, gaji upah, insentif juga sangat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh Perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas Perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga Perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Kinerja karyawan yang tinggi bukanlah kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi di antaranya pemberian kompensasi . gaya kepemimpinan dan pengembangan karyawan.

Pada umumnya balas jasa bagi setiap orang yang bekerja telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga pegawai secara pasti mengetahui kompensasi yang diterima. Besarnya kompensasi yang diberikan mencerminkan status pengalaman, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh pegawai dan keluarganya. Jadi kompensasi merupakan pendorong bagi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja dan ikut memberikan sumbangsih besar kepada produktivitas operasi perusahaan. Pada saat bergabung dengan sebuah perusahaan, setiap karyawan tentunya memiliki kepentingan dan tujuan yang berbeda, oleh karena itu agar terjadi keselarasan tujuan dalam perusahaan maka pimpinan

perusahaan harus memperhatikan karyawannya dengan berbagai cara, salah satunya dengan penyusunan dan pengaturan sistem kompensasi yang diberikan. Menurut (arifudin, 2019), sistem kompensasi yang diberikan harus dikembangkan sesuai dengan undang-undang ketenaga kerjaan.

Pengembangan karir di suatu perusahaan ataupun organisasi bagi seorang karyawan penting dalam mempengaruhi kinerja mereka di perusahaan tersebut. Upaya karyawan untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan berkarir yang tersedia di perusahaan saat ini dan dimasa mendatang. Pelaksanaan pekerjaan yang semakin baik dan meningkat akan berpengaruh secara langsung menjadi peluang bagi seorang pekerja untuk memperoleh posisi atau jabatan yang diharapkan di perusahaan tersebut. Menurut Siregar,dkk (2020:81) Pengembangan Karir merupakan proses rangkaian suatu kegiatan untuk meningkatkan seluruh kemampuan kerja individu karyawan untuk merencanakan karirnya pada suatu masa sekarang dan masa depan. selain itu dapat dilihat bahwa pengembangan karir yang diberikan terhadap karyawan akan menjadikan suatu organisasi ataupun perusahaan maju dengan pesat.

Selain kompensasi dan pengembangan karir, gaya kepemimpinan di suatu perusahaan merupakan faktor yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan yang dipimpinnya, karena tanpa adanya kemampuan yang cakap dan mampu melaksanakan fungsi manajemen, mustahil kiranya suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang diinginkan. Jadi jika hubungan baik pemimpin dan karyawan dengan berkomunikasi dalam masalah

apapun dan saling terbuka perihal beban kerja akan merasa ringan. menjadikan suatu organisasi ataupun perusahaan maju dengan pesat.

PT Rid Jaya Bersama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang developer dan kontraktor khusus wilayah sumatera selatan, Dengan komitmen yang teguh pada nilai - nilai inovasi, keberlanjutan dan kepuasan pelanggan, PT RID Jaya Bersama telah menetapkan standar baru dalam menciptakan lingkungan yang unggul, berdaya guna dan berkelanjutan.

Pada PT.RID Jaya Bersama yang terjadi yaitu kinerja karyawan kurang maksimal karena kompensasi dimana kompensasi yang diberikan kepada karyawan dirasakan masih kurang dan tidak memadai yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan yang mempengaruhi kinerjanya faktor lain adalah tentang promosi jabatan dan kenaikan pangkat yang tidak jelas dan terkadang sesuai dengan peraturan yang berlaku yang membuat karyawan kurang puas sehingga hal ini mempengaruhi kinerja karyawan. Pemberian Kompensasi pada PT RID Jaya Bersama mengalami perubahan setiap tahunnya dan pemberian kompensasi didasarkan pada pangkat dan jabatan yang dimiliki oleh karyawan. Oleh karena itu, PT RID Jaya Bersama memiliki kurangnya kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial secara tidak langsung kepada karyawan. Hal ini didukung menurut Sutoro,dkk (2020) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil” menyatakan bahwa adanya permasalahan Kompensasi terhadap Pegawai Negeri Sipil dimana seorang pegawai rela melakukan apapun bila

kompensasi yang diberikan sepadan. Oleh karena itu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pegawai Negeri Sipil.

**Tabel 1.1**

**Kompensasi PT. RID Jaya Bersama**

Bagian	Jabatan / golongan	Jumlah karyawan ( orang )	Gaji pokok ( rupiah )	Tunjangan prestasi ( rupiah )	Bonus ( rupiah )
Hrd	I	1	8.000.000	1.500.000	2.500.000
arsitek	II	1	7.000.000	1.200.000	2.200.000
Sub. Divisi teknik	III	2	5.000.000	1.000.000	1.800.000
Sub. Divisi pushing	IV	3	4.500.000	1.000.000	1.500.000
Pegawai lapangan	V	33	3.500.000	700.000	850.000
jumlah		40			

*Sumber:PT.RID Jaya Bersama Palembang (2024).*

Pada tabel di atas menjelaskan tentang pemberian kompensasi yang terjadi di PT.RID Jaya Bersama, kompensasi bisa dikatakan tidak sesuai karena bila dibandingkan dengan jabatan yang serupa dan di perusahaan yang serupa yang ada sangat berbeda tidak sesuai dengan perusahaan lain seperti PT.Central Amanah Rais yang memberikan kompensasi yang sudah sesuai dengan ump yang berlaku di wilayah perusahaan jadi banyak karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang mereka dapatkan dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Pengembangan karir pada PT.Rid Jaya Bersama. Masih belum sesuai dengan harapan, berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan bahwa karyawan yang masa kerjanya sudah cukup lama tidak ada peningkatan posisi dan karyawan

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

Salah satu masalah dengan gaya kepemimpinan di PT RID Jaya Bersama adalah kurangnya komunikasi pemimpin dengan bawahannya untuk mengarahkan, melatih, mengapresiasi, dan mengawasi karyawan sehingga pemimpin tidak menyadari masalah yang dihadapi karyawan saat mereka melakukan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu, hal ini menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman saat bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini didukung dalam penelitian menurut Badrianto,dkk (2022) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dalam PT NFI dinilai kurang optimal untuk mensupport karyawan dalam bekerja dan masih ada karyawan yang tidak diperdulikan oleh pemimpin yang membuat karyawan kurang semangat dalam menjalankan produktivitas kerjanya

Dengan komitmen yang teguh pada nilai - nilai inovasi, keberlanjutan dan kepuasan pelanggan, RID Jaya Bersama telah menetapkan standar baru dalam menciptakan lingkungan yang unggul, berdaya guna dan berkelanjutan sementara maju dalam urusan industri properti. Maka dari itu PT.RID jaya bersama ini ingin terus meningkatkan kinerja dengan memberikan kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan minimal, kompensasi harus dapat mengikat, kompensasi harus dapat memotivasi karyawan, kompensasi harus adil, kompensasi tidak boleh bersifat statis dan kompensasi harus bervariasi.

**Table 2.2**

**Target Pencapaian Proyek PT. RID Jaya Bersama**

No	Proyek	Tanggal memulai	Target pengerjaan	Capaian
1.	Bangun Ruko kios 1 lantai	14 November 2023	2 februari 2024	10 februari 2024
2.	<i>Desain Cake and bakery shop aknes cake</i>	29 maret 2024	24 april 2024	28 April 2024
3.	<i>Renovation house mr. j</i>	15 Desember 2023	17 mei 2024	20 mei 2024
4.	<i>Desain Interior resto prasmanan mr jhon</i>	4 mei 2024	10 juni 2024	16 juni 2024
5.	Desain Pagar benteng kuto besak	28 april 2024	29 juli 2024	30 juli 2024

Sumber : PT. RID Jaya Bersama (2024)

Tabel di atas menunjukkan seluruh proyek dari pada PT Rid Jaya Bersama, banyak yang tidak selesai tepat waktu dan itu bisa mempengaruhi citra perusahaan, kinerja karyawan menjadi kurang optimal karena kompensasi yang



diberikan kepada mereka kurang dan tidak memadai, yang menyebabkan karyawan tidak puas dan mempengaruhi kinerjanya dan bisa menyebabkan tidak mencapai target perusahaan yang di bankan kepada karyawan tersebut. Selain itu, ada peraturan yang tidak jelas tentang promosi jabatan dan kenaikan pangkat, yang juga membuat karyawan tidak puas sehingga melakukan protes kepada pimpinan . Hal ini didukung dalam penelitian menurut ratnawati (2024) “Pengaruh Konflik, Stress Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT RID Jaya Bersama”. menyatakan bahwa di PT. RID Jaya Bersama banyak terjadi masalah konflik, beberapa konflik yang antar pegawai juga organisasi yang menimbulkan terjadinya stress kerja adapun masalah pemberian kompensasi, jika pemberian kompensasi karyawan kurang akan menimbulkan stress kerja pada karyawan juga penurunan kinerja karyawan. dapat disimpulkan bahwa konflik, stress kerja dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. RID Jaya Bersama Palembang. Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang” PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN RID JAYA BERSAMA”

## **1.2 Rumusan Masalah**

berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat di rumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan gaya kepemimpinan secara silmutan terhadap kinerja karyawan di PT RID Jaya Bersama?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT RID Jaya Bersama?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT RID Jaya Bersama?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT.RID Jaya Bersama?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

1. Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT.RID Jaya Bersama.
2. Pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. RID Jaya Bersama.
3. Pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. RID Jaya Bersama.
4. Pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. RID Jaya Bersama.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### 1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi atau referensi tambahan untuk mengetahui lebih dalam lagi mengenai pengaruh kompensasi, pengembangan karir, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dalam PT RID Jaya Bersama. Sehingga diharapkan pihak perusahaan dapat menyusun strategi yang lebih baik lagi dan dapat memenuhi harapan atau ekspektasi dari kinerja karyawan kedepannya.

##### 2. bagi PT RID Jaya Bersama

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

##### 3. Bagi Universitas Tridinanti

hasil penelitian ini di harapkan bisa menambah referensi bagi mahasiswa dan tambahan informasi bagi pembaca dan Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan dasar untuk melakukan penelitian berikutnya dengan variabel yang sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2021). Metode Penelitian Kualitatif. Syakir Media Press.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. GLOBAL (PT.GM). Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), 3(2), 184–190.
- Badrianto.Y, Ekhsan.M dan mulyati.C. 2022. Pengaruh gaya kepemimpinan lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.
- Bahri, Syamsul., dan Zamzam, Fakhri. (2021). Model Penelitian Kuantitatif Berbasis SEM-AMOS. Yogyakarta: Deepublish.
- Elmi, F. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Mitra Wacana Media.
- Firdaus dan Norawati. S. 2022, Penelitian Penyuluhan Pertanian. Yayasan Kita Menulis.
- Ghozali, Imam. (2021). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jonathan, H. (2020). Analisis Pengaruh EService Quality terhadap Customer Satisfaction yang Berdampak pada Customer Loyalty PT Bayu Buana Travel Tbk. The Winners, 14(2), 104. <https://doi.org/10.21512/tw.v14i2.650>.
- Lingiani, dkk. (2021). MSDM Pendekatan Konseptual dan Teoritis. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Mangkunegara. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung;Rodaskarya
- Midangsi, Nyoman. (2021). Kepemimpinan kepala sekolah dasar di masa pandem. Bandung: Penerbit Nilacakra.
- Nurfitriani. (2022). Manajemen Kinerja Karyawan. Makassar: Cendekia Publisher.
- Ode, H. (2019). Pengembangan Organisasi Berbasis Spiritual . Jakad Media Publishing.

- Pramudya ananta, I Wayan, septa, setiaI ketut ketut dan rihayana I gede.(2020) Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Investama Aqua Mambal.jurnal emas VOL.3, NO.46-54. Diakses pada tanggal 27-06-2022
- Ratnawati, E., Sukidjo., & Efendi, R. (2024). The Effect of Work Motivation and Work Experience on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, Vol 7, No. 8, pp. 109-116.
- Sadikin, A., Misra, I., Hudin, M.S. (2020). Pengantar manajemen dan bisnis. Yogyakarta: K-Media
- Sedarmayanti, (2023).” Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil”. Refika Aditama, Bandung.
- Siregar, Doli. D, 2020, Management Asset Srategi Penataan Konsep Pembangunan Berkelanjutan secara Nasional dalam Konteks Kepala Daerah sebagai CEO’s pada Era Globalisasi dan Otonomi Daerah, penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sudarmanto, E., Tjiptadi, D. D., Sari, D. P., Tjahjana, D., Wibowo, E., Mardiana, S. S. & Verayanti, N. (2021). Manajemen Konflik. Jakarta: Penerbit Yayasan Kita Menulis
- Sugiyono (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabet.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2016. Pengantar Akuntansi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Wakhinuddin.(2020).(U. Press(ed); p. 1). *Perkembangan Karir Konsep dan Implikasinya*. Perkembangan Karir Konsep Dan Implika pengembangan karir mahasiswa.
- Yusnita, N. (2020). Hubungan Program Kompensasi dengan Kinerja Karyawan Pada PT Danamas Insan Kreasi Andalan. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM)*, 5(2), 1–13.
- Zaharuddin, (2021). Gaya Kepemimpinan & Organisasi. Jawa Tengah : NEM – Anggota IKAPI.