

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN KARIR,
KUALITAS LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. BRAWIJAYA BUANA PERSADA**

SKRIPSI



Oleh :

JENNY NOFITHA SARI
NPM : 2061201032

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
2025**



UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **27 Februari 2025** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
 4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Pp/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SKYPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
 7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.
- Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
 2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
 3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

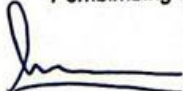
No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	H. Edy Gunawan, SE, MM	1.	Ketua
2.	Eko Ravi Pratama, SE, MM	2.	Anggota
3.	Dr. Suyanto, SE., M.Si	3.	Anggota

MEMUTUSKAN

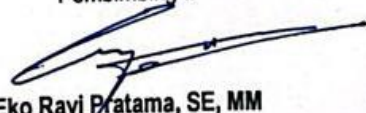
Nama Mahasiswa : JENNY NOFITHA SARI
NPM : 20.61201.032
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Kualitas Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Buana Persada.
Nilai Angka/Huruf : **75,33 / = B =**
Catatan :
1. **LULUS / TIDAK LULUS**
2. **REVISI / TIDAK REVISI**

Mengetahui

Pembimbing I


H. Edy Gunawan, SE, MM.

Pembimbing II


Eko Ravi Pratama, SE, MM

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
PEGEMBANGAN KARIR, KUALITAS
LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
BRAWIJAYA BUANA PERSADA**

Diajukan Oleh : Jenny Nofitha Sari

NPM 2061201032

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Menyetujui,

Pembimbing I

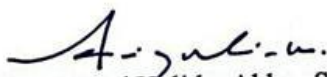

H. Eddy Gunawan, SE.,MM
NIDN. 9911001833

Pembimbing II


Eko Rayi Pratama, SE.,MM
NIDN. 1111119102

Mengetahui,


Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda


Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE.,MM
NIP. 19730704 200501 1 002

Lulus Ujian Komprehensif Tanggal : 27 Febuari 2025

HALAMAN PENGUJI

SKRIPSI INI TELAH DIUJI DAN DINYATAKAN LULUS PADA :

Hari : Kamis

Tanggal : 27 Februari

Dosen Penguji,

1. H. Edy Gunawan, SE, MM

1.



2. Eko Ravi Pratama, SE, MM

2.



3. Dr. Suyanto, SE., M.Si

3.



LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa :

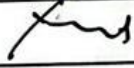
Nama : Jenny Nofitha Sari

NPM : 2061201032

Telah melakukan revisi Skripsi yang berjudul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN KARIR,
KUALITAS LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT BRAWIJAYA BUANA PERSADA**

Sebagaimana telah disarankan oleh Dosen Penguji, sebagai berikut:

No	Dosen Penguji	Bagian yang direvisi	Tanda Tangan
1	H. Edy Gunawan, SE, MM	-	
2	Eko Ravi Pratama, SE, MM	- Perbaiki sistematika penulisan yang ada - Kesimpulan dan saran	
3	Dr. Suyanto, SE., M.Si	- Saran - Daftar Pustaka	

RIWAYAT HIDUP



Jenny Nofitha Sari, Dilahirkan di Kabupaten Nunukan tepatnya di Lokasi Terang Baru Kecamatan Krayan Induk pada hari Senen tanggal 08 Oktober 2001. Anak pertama dari tiga bersaudara pasangan dari Bapak Jones Soleman dan Ibu Maiing Basar. Penulis menyelesaikan Sekolah Dasar (SD) di SD Negeri 009 Krayan, Kecamatan Krayan Induk, Kabupaten Nunukan, Provinsi Kalimantan Utara pada tahun 2014. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Krayan, Kecamatan Krayan Induk, Kabupaten Nunukan, Provinsi Kalimantan Utara dan lulus pada tahun 2017. Kemudian melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 1 Krayan, Kecamatan Krayan Induk, Kabupaten Nunukan, Provinsi Kalimantan Utara dan lulus pada tahun 2020.

Pada tahun 2020, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen Konsenterasi Sumber Daya Manusia.

Jenny Nofitha Sari

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Kualitas Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Brawijaya Buana Persada”** tepat pada waktunya. Penulisan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Dalam kesempatan ini patutlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada seluruh pihak yang memberikan dukungan moril maupun materil sehingga proposal penelitian ini dapat selesai dengan baik, Walaupun masih banyak terdapat kekurangan. Ucapan terima kasih ini penulis tunjukan kepada :

1. Kepada kedua orang tua, Ayahanda Jones Soleman dan Ibu Maiing Basar dan Keluarga saya yang telah memberikan dukungan serta doa maupun material selama menempuh perkuliahan sampai ditahan pembuatan Skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd., M. T selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda yang telah membeikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti Pendidikan di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
3. Bapak Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE, MM. Dekan Fakultas Ekonom dan Bisnis Universias Widya Gama Mahakam.
4. Ibu Dian Irma Aprianti S.IP., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah memberikan kemudahan kepada penulis saat mengikuti

5. Ibu Dian Irma Aprianti S.IP., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah memberikan kemudahan kepada penulis saat mengikutipendidikan di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
6. Ibu Dian Irma Aprianti S.IP., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah memberikan kemudahan kepada penulis saat mengikuti pendidikan di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
7. Bapak H, Edy Gunawan, SE, MM. Sebagai dosen pembimbing 1 dan Bapak Eko Ravi Pratama, SE, MM. sebagai dosen pembimbing 2 yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan selama menyusun skripsi ini.
8. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda atas segala dedikasi dan ilmu yang telah diberikan selama masa perkuliahan.
9. Seluruh staf prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah banyak membantu penulis selama masa perkuliahan di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
10. Bapak dan Ibu pimpinan perusahaan PT. Brawijaya Buana Persada yang telah memberikan ijin untuk mengadakan penelitian.
11. Seluruh teman-teman terdekat yang telah membantu dan memberikan semangat kepada peneliti sehingga skripsi ini terselesaikan.

Semoga Tuhan Yesus memberkati kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan selama pembuatan hingga terselesainya penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa di dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan, tetapi penulis mengharapkan bahwa apa yang di dalam Skripsi ini

dapat memberikan manfaat bagi pihak yang memerlukan.

Samarinda, 27 Febuari 2025

Jenny Nofitha Sari

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUHUAN SKRIPSI	i
HALAMAN PENGUJI	ii
LEMBARAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI	iii
RIWAYAT HIDUP	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	5
1.5 Manfaat Penelitian.....	6
1.6 Sistematika Penulisan	6
BAB II DASAR TEORI	7
2.1 Penelitian Terdahulu.....	8
2.2 Teori	9
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.2.2 Fungsi-fungsi Manajrmen Sumber Daya Manusia.....	11
2.2.3 Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2.4 Perencanaan Sumber Daya Manusia.....	14
2.3 Kinerja Karyawan	17
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	17
2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	17
2.3.3 Penilaian Kinerja.....	20
2.3.4 Indikator Kinerja	21
2.4 Kepemimpinana.....	22
2.4.1 Pengertian Kepemimpinan.....	22
2.4.2 Gaya Kepemimpinana	23
2.4.3 Indikator Kepemimpinan.....	26
2.5 Pengembangan Karir.....	27
2.5.1 Pengertian Pengembangan Karir	27
2.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir....	27
2.5.3 Manfaat Pengembangan Karir	28
2.5.4 Indikator Pengembangan Karir.....	28
2.6 Kualitas Lingkungan Kerja.....	29
2.6.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	29
2.6.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja	30

2.6.3 Manfaat Lingkungan Kerja.....	31
2.6.4 Indikator Lingkungan Kerja	31
2.7 Kompensasi	32
2.7.1 Penertian Kompensasi.....	32
2.7.2 Jenis-jenis Kompensasi	32
2.7.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	33
2.7.4 Indikator Kompensasi.....	34
2.8. Model Konseptual	34
2.9 Hipotetis Penelitian.....	35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	40
3.1 Metode Penelitian.....	40
3.2 Definisi Oprasional Variabel.....	37
3.2.1 Variabel Penelitian	37
3.2.2 Definisi Oprasional Variabel.....	38
3.3 Populasi dan Sampel	41
3.3.1 Populasi.....	41
3.3.2 Sampel.....	42
3.4 Teknik Pengumpulan Data	42
3.5 Metode Analisis.....	43
3.5.1 Uji Instrumen.....	43
3.5.2 Uji Asumsi Klasik.....	46
3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda	48
3.6 Penguju Hipotesis	49
3.6.1 Uji Signifikasi Secara Silmutan (Uji F-Statistik).....	49
3.6.2 Uji Signifikan Parameter Individu (Uji Stasitik t)	50
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PERUSAHAAN.....	51
4.1 Gambar Umum Perusahaan	51
4.4.1 Sejarah Perusahaan.....	51
4.4.2 Visi PT Brawijaya Buana Persada	51
4.4.3 Misi PT Brawijaya Buana Persada.....	51
4.4.4 Struktur Organisasi PT Brawijaya Buana Persada	52
4.4.5 Lokasi Perusahaan	52
4.4.6 Program Kerja Perusahaan	52
4.4.7 Gambaran Objek yang diteliti.....	55
4.4.8 Karakteristik Responden.....	55
BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	57
5.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	57
5.1.1 Analisis Deskriptif	57
5.2 Analisis Uji Instrumen.....	59
5.2.1 Uji Validitas	59
5.2.2 Uji Reabilitas	60
5.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	61

5.3.1 Uji Normalitas	61
5.3.2 Uji Multikolinearitas	62
5.3.3 Uji Heteroskedastisitas	63
5.3.4 Uji Linearitas	64
5.4 Analisis Regresi Berganda	65
5.4.1 Persamaan Regresi	65
5.4.2 Uji Koefisien Korelasi (R)	68
5.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	69
5.5 Pengujian Hipotesis	69
5.5.1 Uji Signifikan Simultan (Uji F)	69
5.5.2 Uji Signifikan Parsial (Uji T)	71
5.6 Pembahasan Hasil Analisis	72
5.6.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan (X1) pada Kinerja Karyawan (Y)	72
5.6.2 Hubungan Pengembangan Karir (X2) pada Kinerja Karyawan (Y)	73
5.6.3 Hubungan Kualitas Lingkungan Kerja (X3) pada Kinerja Karyawan (Y)	73
5.6.4 Hubungan Kompensasi (X4) pada Kinerja Karyawan (Y)	74
5.6.5 Hubungan Gaya Kepemimpinan (X1), Pengembangan Karir (X2), Kualitas Lingkungan Kerja (X3) dan Kompensasi secara simultan pada Kinerja Karyawan (Y)	75
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	76
6.1 Kesimpulan	76
6.2 Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN BERKAS PENELITIAN	85
KUESIONER PENELITIAN	106

DAFTAR TABEL

Table 2.1 Penelitian Terdahulu	8
Tabel 3.2.3 Devinisi Oprasional Variabel.....	42
Tabel 4.4.1 Kategori Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel 4.4.2 Kategori Berdasarkan Usia	56
Tabel 4.4.3 Kategori Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	56
Tabel 4.4.4 Kategori Berdasarkan Lama Bekerja	56
Tabel 5.1.1 Deskriptif Statistics	58
Tabel 5.1.1 Validitas	59
Tabel 5.1.2 Reliabilitas	61
Tabal 5.1.3 Hasil Uji Normalitas	62
Tabel 5.1.4 Hasil Uji Multikolinearitas	63
Tabel 5.1.5 Hasil Uji Heterokedasitas.....	64
Tabel 5.1.6 Hasil Uji Linearitas	65
Tabel 5.1.7 Hasil Persamaan Regresi.....	66
Tabel 5.1.8 Hasil Uji Koefisien Korelasi	68
Tabel 5.1.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi	69
Tabel 5.1.10 Hasil Uji F	70
Tabel 5.1.11 Hasil Uji T.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Model Konseptual	35
Gambar 4.4.4 Struktur Organisasi.....	52

ABSTRAK

Jenny Nofitha Sari, " Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Kualitas Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Buana Persada". Dengan Dosen Pembimbing I Bapak H, Edy Gunawan, SE, MM dan Dosen Pembimbing II Bapak Eko Ravi Pratama, SE, MM.

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, pengembangan karir, kualitas lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan Analisis linear berganda serta menggunakan analisis statistik dengan bantuan program komputer SPSS Ver 23 untuk mengetahui pengaruh dan hubungan masing-masing variabel.

Dari hasil analisis, diketahui bahwa gaya kepemimpinan, pengembangan karir, kualitas lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara silmutan dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana Fhitung lebih besar dari Ftabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara silmutan antara variabel gaya kepemimpinan (X_1), pengembangan karir (X_2), kualitas lingkungan kerja (X_3), dan kompensasi (X_4) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). kesimpulan ini diambil berdasarkan hasil perhitungan pada uji F yaitu sebesar $5,053 > 2,059$ ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dan nilai signifikan $0,004 < 0,05$.

Kata Kunci : gaya kepemimpinan, kualitas lingkungan kerja, kompensasi, pengembangan kari.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah satu-satunya yang mempunyai sentimen, keinginan, kemampuan, pengetahuan, dorongan, kekuatan, dan usaha (rasio, perasaan, dan karsa). Potensi yang dimiliki setiap sumber daya manusia mempengaruhi upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Sekalipun tidak ada sumber daya manusia yang berkualifikasi tinggi, seberapa majukah perkembangan, informasi, ketersediaan modal, dan kecukupan bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kemampuan seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kebijakan organisasi dapat diukur dari kinerjanya. Output keseluruhan yang dihasilkan seorang karyawan selama bekerja digunakan untuk mengukur kinerja mereka. Standar pekerjaan adalah kondisi yang harus dipenuhi untuk mencapai tujuan tertentu. Pada umumnya setiap perusahaan meningkatkan agar para karyawan yang bekerja dapat memahami peraturan yang telah ditetapkan, oleh karena itu diharapkan agar setiap karyawan dapat memiliki seorang pemimpin yang dapat bertanggung jawab didalam suatu pekerjaan sehingga produktivitas pun dapat meningkat.

Gaya kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan karena secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan mengacu pada pendekatan perilaku yang digunakan oleh pemimpin dalam mempengaruhi, memotivasikan dan mengarahkan anggotanya. Seseorang yang

menjadi pemimpin secara alami mampu mengubah perilaku orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kemampuan ini dapat diamati dalam berbagai keadaan internal dan eksternal. Berdasarkan observasi di PT. Brawijaya Buana Persada gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin PT. Brawijaya Buana Persada yaitu Otoriter dimana pemimpin sering memberikan tugas pada karyawan tanpa melihat atau mempertimbangkan apakah karyawan tersebut mampu atau tidak melaksanakan tugas/pekerjaan yang diberikan. Jika seorang pemimpin terkesan acuh tak acuh terhadap jadwal dan tugas pokok karyawan, maka hal ini akan mengurangi kualitas kinerja dari karyawan yang berada di bawah kepemimpinannya.

Pengembangan karir merupakan suatu proses yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan, status, dan kedudukan karyawan. Pengembangan karir merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk mendukung hubungan antara karyawan dan perusahaan. Pengembangan karir harus diperhatikan karena memiliki dampak besar pada karyawan mau pun organisasi. Jika pengembangan karir tidak diperhatikan maka berdampak negatif kepada karyawan. Untuk memaksimalkan pengembangan bersama baik karyawan maupun organisasi, Berbagai aktivitas kepegawaian yang membantu karyawan dalam merencanakan karir masa depannya di tempat kerja dapat digunakan untuk melakukan pengembangan karir. Berdasarkan observasi di PT. Brawijaya Buana Persada. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana penempatan jabatan yang kurang sesuai dengan kemampuan/pekerjaan karyawan diperusahaan dan dapat mengakibatkan karyawan kurang merasa nyaman sehingga memilih untuk kembali ke jabatan sebelumnya.

Lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik, sosial dan budaya di tempat seseorang bekerja. Ini mencakup berbagai aspek, seperti suasana, fasilitas, hubungan antar rekan kerja, komunikasi, kebijakan perusahaan dan kesejahteraan karyawan. Segala sesuatu yang berkaitan dengan aktivitas pegawai di kantor dan di lapangan disebut dengan lingkungan kerja. Berdasarkan observasi di PT. Brawijaya Buana Persada. Hasil observasi di PT. Brawijaya Buana Persada adanya masalah persaingan diantara karyawan dalam kenaikan jabatan. Persaingan ini menjadi tidak sehat karena karyawan melakukan hal-hal seperti mencari kesalahan karyawan lain, adu domba, dan saling menjatuhkan antar karyawan.

Kompensasi adalah sejumlah uang atau barang lain yang diterima karyawan sebagai pembayaran atas kerja mereka di perusahaan. Kompensasi merupakan langkah yang di tempuh oleh perusahaan untuk memberikan penghargaan terhadap jam ke rja setiap pegawai tidak semua pegawai memiliki jam kerja yang sama, sehingga pemberian kompensasi berdasarkan informasi yang diberikan oleh anggota karyawan kepada perusahaan merupakan hal yang perlu di lakukan oleh perusahaan sehingga terciptanya perasaan adil diantara karyawan dan perasaan telah dihargai oleh perusahaan atas usaha yang di berikan. Berdasarkan observasi di PT. Brawijaya Buana Persada. Sejauh ini untuk Kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja. Karena masih ada beberapa karyawan belum pernah mendapatkan bonus dari perusahaan dan mendapatkan potong gaji yang tidak masuk akal bagi karyawan. Hal ini harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang merasa bahwa kompensasinya tidak adil atau tidak sesuai dengan kinerjanya akan cenderung kurang termotivasi untuk berkerja dengan baik.

Daftar Kepegawaian PT.Brawijaya Buana Persada

PT. BRAWIJAYA BUANA PERSADA								
NO.	NAMA	NO. PEGAWAI	JENIS KELAMIN	ALAMAT	DIVISI	LEVEL	JABATAN	GAJI
1	HADY MARTONO	BBP-M001	LAKI-LAKI	MUARA BADAQ	OPERASIONAL	MANAGER	PROJECT MANAGER	7,500,000
2	SUSANTI SIAGIAN	BBP-A001	PEREMPUAN	TANGERANG	ADMINISTRASI	STAFF	ADMINISTRATOR	6,000,000
3	IVAN SEMUEL	BBP-C001	LAKI-LAKI	MUARA BADAQ	OPERASIONAL	SUPERVISOR	FIELD COORDINATOR	7,000,000
4	RAHMAT HIDAYAT	BBP-C002	LAKI-LAKI	MUARA BADAQ	OPERASIONAL	STAFF	ASSIST COORDINATOR	6,000,000
5	AIDILAKBAR	BBP-LV001	LAKI-LAKI	MUARA BADAQ	OPERASIONAL	STAFF	DRIVER LV	6,000,000
6	AHMAD DAHLAN	BBP-LV002	LAKI-LAKI	MUARA BADAQ	OPERASIONAL	STAFF	DRIVER LV	6,000,000
7	DEBERSEN RUMONDOR	BBP-LV003	LAKI-LAKI	MUARA BADAQ	OPERASIONAL	STAFF	DRIVER LV	6,000,000
8	GRESKI GISTOR	BBP-LV004	LAKI-LAKI	MUARA BADAQ	OPERASIONAL	STAFF	DRIVER LV	6,000,000
9	RIDWAN	BBP-LV005	LAKI-LAKI	MUARA BADAQ	OPERASIONAL	STAFF	DRIVER LV	6,000,000
10	ASDI J	BBP-LV006	LAKI-LAKI	MUARA BADAQ	OPERASIONAL	STAFF	DRIVER LV	6,000,000
11	RISPIAN	BBP-LV007	LAKI-LAKI	MUARA BADAQ	OPERASIONAL	STAFF	DRIVER LV	6,000,000
12	YULUSTIAN PALEBANGAN	BBP-LV008	LAKI-LAKI	MUARA BADAQ	OPERASIONAL	STAFF	DRIVER LV	6,000,000
13	SAHABUDIN	BBP-LV009	LAKI-LAKI	MUARA BADAQ	OPERASIONAL	STAFF	DRIVER LV	6,000,000
14	LA HONDI	BBP-CB01	LAKI-LAKI	MUARA BADAQ	OPERASIONAL	STAFF	DRIVER BUS	6,000,000
15	M. RIZKI	BBP-CB02	LAKI-LAKI	MUARA BADAQ	OPERASIONAL	STAFF	DRIVER BUS	6,000,000
16	USMAN	BBP-LV010	LAKI-LAKI	MUARA BADAQ	OPERASIONAL	STAFF	DRIVER LV	6,000,000
17	JEVID MAISAK	BBP-LV011	LAKI-LAKI	MUARA BADAQ	OPERASIONAL	STAFF	DRIVER LV	6,000,000
18	HAMKA	BBP-LV012	LAKI-LAKI	MUARA BADAQ	OPERASIONAL	STAFF	DRIVER LV	6,000,000
19	NOVIAN RAMADHAN	BBP-LV013	LAKI-LAKI	MUARA BADAQ	OPERASIONAL	STAFF	DRIVER LV	6,000,000
20	MUCHLIS	BBP-LV014	LAKI-LAKI	MUARA BADAQ	OPERASIONAL	STAFF	DRIVER LV	6,000,000
21	JUMANSYAH	BBP-LV015	LAKI-LAKI	MUARA BADAQ	OPERASIONAL	STAFF	DRIVER LV	6,000,000
22	ANSJAR	BBP-LV016	LAKI-LAKI	MUARA BADAQ	OPERASIONAL	STAFF	DRIVER LV	6,000,000
23	ALFIANSYAH	BBP-LV017	LAKI-LAKI	MUARA BADAQ	OPERASIONAL	STAFF	DRIVER LV	6,000,000
24	RICKY YUSUF	BBP-LV018	LAKI-LAKI	MUARA BADAQ	OPERASIONAL	STAFF	DRIVER LV	6,000,000
25	AGUS ADNAN	BBP-LV019	LAKI-LAKI	MUARA BADAQ	OPERASIONAL	STAFF	DRIVER LV	6,000,000
26	WAHYU SUMANTRI	BBP-LV020	LAKI-LAKI	MUARA BADAQ	OPERASIONAL	STAFF	DRIVER LV	6,000,000
27	ADI CANDRA	BBP-CB003	LAKI-LAKI	MUARA BADAQ	OPERASIONAL	STAFF	DRIVER BUS	6,000,000
28	M. KHOIRUL	BBP-CB004	LAKI-LAKI	MUARA BADAQ	OPERASIONAL	STAFF	DRIVER BUS	6,000,000
29	THOMAS MINARSAN	BBP-LV021	LAKI-LAKI	MUARA BADAQ	OPERASIONAL	STAFF	DRIVER LV	6,000,000
30	BUYUNG PRASETIA	BBP-LV022	LAKI-LAKI	MUARA BADAQ	OPERASIONAL	STAFF	DRIVER LV	6,000,000

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?

3. Apakah kualitas lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?
5. Apakah gaya kepemimpinan, pengembangan karir, kualitas lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Batasan Masalah

Mendefinisikan masalah dengan jelas akan membantu mempertahankan perhatian dan mendorong percakapan, yang keduanya penting untuk mencapai tujuan penelitian. Hal ini juga menjaga isu utama agar tidak teralihkan atau diperluas. Berikut beberapa batasan permasalahan dalam penelitian ini :

1. Luas lingkup hanya berfokus pada pengaruh gaya kepemimpinan, pengembangan karir, kualitas lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di PT. Brawijaya Buana Persada.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Brawijaya Buana Persada.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Brawijaya Buana Persada.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kualitas lingkungan kerja terhadap

kinerja karyawan di PT. Brawijaya Buana Persada.

4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Brawijaya Buana Persada.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, pengembangan karir, kualitas lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Guna memperluas pemahaman teoritis dan memperoleh pemahaman lebih dalam mengenai gaya kepemimpinan, kemajuan karir, kualitas tempat kerja, dan kompensasi kinerja karyawan.

2. Bagi instansi

Secara praktis, temuan penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai masukan dan kontribusi intelektual yang signifikan bagi lembaga tersebut.

3. Bagi akademis

Secara akademis, temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi penelitian selanjutnya yang ingin memastikan bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, pengembangan karier, kualitas tempat kerja, dan gaji.

4. Bagi peneliti lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan dan landasan bagi penelitian selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulis

Secara garis besar sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari enam bab yang

masing- masing bab dapat diuraikan sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan metodologi penulis skripsi semuanya dimuat dalam bab ini.

2. BAB II DASAR TEORI

Bab ini meliputi, penelitian terdahulu, teori, model konseptual dan hipotesis

3. BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini meliputi, metode penelitian, devinisi oprasional variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, metode analisis dan penguji hipotetis semuanya dibahas dalam bab ini.

4. BAB IV GAMBAR UMUM OBJEK PERUSAHAAN

Bab ini menjelaskan tentang Gambaran Obyek Penelitian, bab ini menjelaskan tentang gambar umum perusahaan yang teliti.

5. BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan.

6. BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Penutup, bab ini meliputi uraian kesimpulan dan saran yang dikumpulkan dari semua peneliti yang disajikan. Kesimpulan dapat dikemukakan masalah yang ada pada penelitian serta hasil dari penyelesaian penelitian yang bersifat analisis obyektif. Sedangkan saran berisi mencantumkan jalan keluar untuk mengatasi masalah dan kelemahan yang ada.

BAB II

DASAR TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Ditinjau dari jenis penelitian dan teori yang digunakan serta teknik pendekatan penelitian yang diuraikan di bawah ini, penelitian ini didasarkan pada penelitian-penelitian terdahulu.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian, Tahun terbit Judul Penelitian	Variabel Peneliian	Analisi yang digunakan	Kesipulan yang diambil dari penelitian
1.	Nurfarina, A., & Saputra, F . (2024) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Adi Sarana Armadah Tbk (ASSA Rent) cabang lampung	Variabel independen : Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Variabel dependen : Kinerja Karyawan	Analisis Uji Validitas, uji relibilitas, uji parsial (T), uji silmutan (F) dan analisis linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada saat yang bersamaan. Kinerja pegawai PT Adi Sarana Armada Tbk (ASSA Rent) cabang lampung. Kinerja pegawai PT Adi Sarana Armada Tbk (ASSA Rent) Cabang Lampung dipengaruhi secara positif dan signifikan antara lain oleh disiplin kerja dan karakteristik gaya kepemimpinan.
2	Saepudin, A., & Noorzaman, S. (2023) Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap	Variabel Independen : Pengembangan Karir, Disiplin	Analisis regresi berganda	Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh faktor pengembangan karir, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

	Kinerja Karyawan di PT Srikandi Multi Rental Bogor.	Kerja dan Motivasi Kerja Variabel dependen : Kerja Karyawan		
3	Amanah Dita & Putri Cempaka Anita (2012) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Kinerja Karyawan pada PT. UNITED TRACTORS, TBK Cabang Medan.	Variabel Independen : Lingkungan Kerja dan Komunikasi Variabel dependen : Kinerja Karyawan.	Analisis regresi linier ganda	Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja.
4	Roys, R. F., & Suprihadi H. (2016) Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Nusantara Jaya	Variabel Independen : Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja. Variabel dependen : Kinerja Karyawan	Analisis Regresi linier berganda	Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja, secara parsial, terhadap kinerja karyawan.

2.2 Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia suatu perusahaan merupakan salah satu komponen terpentingnya. Kemampuan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya dalam menghadapi globalisasi sangat bergantung pada kapasitas sumber daya manusianya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi tersebut.

Dalam bukunya Sumber Daya Manusia Kasmir menyatakan secara sederhana bahwa SDM adalah:

" Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, krier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*". (Kasmir, 2019:6)

Menurut Bernadin dalam buku yang berjudul " Manajemen Sumber Daya Manusia Era 5.0 " menjelaskan bahwa MSDM adalah:

" Berfokus pada sistem dan praktik manajerial yang mempengaruhi angkatan kerja, serta undang-undang yang mengatur manusia".
(Bernadin, 2010:5)

Sedangkan menurut Marwansyah dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, mendefinisikan bahwa :

" Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensansi dan kesejahteraan keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial " (Marwansyah, 2010:3).

Menurut Armstrong yang dikutip oleh Doni Juni Priansa mendefinisikan bahwa:

" Kebijakan SDM mencakup setiap aspek bagaimana karyawan dipekerjakan dan diawasi di dalam perusahaan " (Doni Juni Priansa, 2014).

Menurut Hadari Nawawi dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis pengertian SDM perlu dibedakan antara pengertiannya secara makro dan mikro.

" Secara makro ekonomi, mereka adalah semua manusia yang telah

memasuki dunia kerja dan merupakan penduduk atau warga negara suatu negara atau wilayah tertentu. Manusia atau mereka yang dipekerjakan atau terafiliasi pada suatu organisasi disebut dengan personel, karyawan, pekerja, dan sebagainya dalam arti mikro". (Hadari Nawawi, 2002)

Ada tiga pengertian dari sumber daya manusia, yaitu :

- a. Orang yang bekerja pada suatu korporasi dikenal dengan istilah sumber daya manusia (SDM) (kadang disebut staf, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).
- b. Suatu organisasi mungkin mendapatkan dorongan utamanya dari potensi manusia untuk mencapai tujuan dan sasarannya.
- c. Untuk mewujudkan eksistensi perusahaan, sumber daya manusia (SDM) merupakan aset potensial yang berfungsi sebagai modal (non material, non finansial) yang dapat diubah menjadi potensi aktual, baik fisik maupun non fisik.

2.2.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan manajemen sumber daya manusia akan berjalan dengan lancar, apabila mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara tetap dan menyeluruh dalam pelaksanaannya. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut S.P Siagian (2011:38)

fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)
2. Perotganisasian (*Organizing*)
3. Pemberian Motivasi (*Motivating*)
4. Pengendalian (*Controlling*)
5. Pemberian Evaluasi (*Evaluating*)

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:21-23) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusai adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan
Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuannya.

2. **Perorganisasian**
Perorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, intergeritas, dan koordinasi dalam bagan organisasi.
3. **Pengarahan**
Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. **Pengendalian**
Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. **Pengadaan**
Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. **Pengembangan**
Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. **Kompensasi**
Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. **Pengintegrasian**
Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. **Pemeliharaan**
Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
10. **Kedisiplinan**
Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal
11. **Pemberhentian**
Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Fungsi-fungsi sumber daya manusia diatas sangat penting bagi karyawan perusahaan. Apabila motivasi dilaksanakan dengan baik maka kinerja karyawan pun akan meningkat, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

2.2.3 Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia

Merencanakan tujuan dan bagaimana ingin suatu organisasi berkembang di masa depan (arah), dan bagaimana mencapainya (rute) merupakan komponen

strategi.

Dalam bukunya yang Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil Sedarmayanti mengatakan strategi MSDM adalah sebagai berikut:

” Integrasi serangkaian praktik, kebijakan, dan strategi organisasi untuk mengelola sumber daya manusia yang memengaruhi strategi bisnis”.
(Sedarmayanti, 2016:34)

Pertimbangan eksternal, yang mencakup tren dan permintaan di masa depan, penawaran dan permintaan, pembatasan pemerintah, kebutuhan karyawan secara spesifik, kemungkinan pesaing, dan perubahan sistem sosial, demografi, budaya, dan nilai, serta teknologi, semuanya harus dipertimbangkan ketika mendefinisikan Strategi SDM.

Empat faktor berikut harus dipertimbangkan ketika mengevaluasi sumber daya manusia:

- 1) Tujuan, misi, dan visi organisasi semuanya merupakan bagian dari tingkat strategis.
- 2) Kebijakan SDM, aset SDM, kredensial SDM, dan aktivitas SDM (pembelian, pemeliharaan, pelatihan, dan pengembangan) adalah contoh faktor SDM internal.
- 3) Peraturan pemerintah, pasar tenaga kerja, politik, budaya, teknologi, perubahan sosial, demografi, dan permasalahan (seperti ekologi dan hak asasi manusia) adalah contoh variabel eksternal.
- 4) Pertimbangan organisasi mencakup hal-hal seperti budaya perusahaan, strategi SDM, strategi bisnis, dan struktur.

2.2.4 Perencanaan Sumber Daya Manusia

Dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Wilson menyatakan bahwa perencanaan SDM adalah:

” Untuk jangka waktu yang telah ditentukan, diperkirakan dilakukan prosedur metodis penyesuaian kebutuhan dengan ketersediaan sumber daya manusia baik di dalam maupun di luar perusahaan”. (Bangun, 2012:8)

Merencanakan tenaga kerja untuk memenuhi tuntutan bisnis dan memastikan produktivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan dikenal sebagai perencanaan sumber daya manusia.

Beberapa tujuan perencanaan SDM menjadi landasan penelitian karyawan, antara lain sebagai berikut:

- 1) Untuk memastikan kaliber dan jumlah pekerja yang akan menempati setiap peran dalam organisasi.
- 2) Memastikan tenaga kerja akan selalu tersedia, keduanya untuk mengisi setiap posisi baik saat ini maupun di masa depan.
- 3) Untuk mencegah penanganan yang tidak tepat dan tumpang tindih tugas.
- 4) Mengaktifkan KIS (integrasi, sinkronisasi, dan koordinasi) guna meningkatkan produktivitas kerja.
- 5) Untuk menghindari terlalu banyak pekerja atau kekurangan.
- 6) Untuk bertindak sebagai manual untuk membuat program penarikan, seleksi, dan pemberhentian karyawan.
- 7) Menjadi standar penyelenggaraan pensiun dan mutasi pegawai, baik secara horizontal maupun vertikal.
- 8) Berfungsi sebagai landasan untuk melaksanakan penelitian karyawan.

Ada banyak keuntungan dari perencanaan SDM, termasuk yang berikut:

- 1) Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi saat ini dapat lebih dioptimalkan.

Jika kita sudah mengetahui kuantitas, kualitas, lama pelayanan, keahlian khusus, dan detail lain dari sumber daya manusia yang terlibat, maka akan lebih mudah bagi kita untuk melakukan promosi atau mutasi tugas yang lebih sesuai dengan harapan mereka.
- 2) Produktifitas kerja SDM yang ada dapat lebih ditingkatkan

Produktivitas dapat lebih ditingkatkan jika kita memiliki akses terhadap data ketenagakerjaan dan pelatihan HR.
- 3) Memperkirakan kebutuhan SDM di masa depan adalah proses yang cepat.

Data yang ada membantu kami memahami hal ini dengan mengungkap potensi sumber daya manusia kami, baik dari segi kuantitas maupun minat. Tentu saja, kita dapat mencari cara untuk mengisi sumber daya manusia yang diperlukan jika terjadi, misalnya, pertumbuhan atau perubahan dalam struktur organisasi.
- 4) Informasi yang berkaitan dengan SDM selalu tersedia.

Hal ini dimungkinkan karena strategi SDM biasanya mencakup rincian tentang jumlah karyawan, masa kerja mereka, pendidikan mereka, peran mereka saat ini, gaji mereka, status perkawinan mereka, ukuran keluarga mereka, kemampuan khusus mereka, dan informasi lainnya.
- 5) Pasar tenaga kerja lebih dapat diketahui

Salah satu tempat untuk mencari kandidat HR yang mungkin dipekerjakan di perusahaan adalah pasar kerja.

- 6) Dapat digunakan sebagai panduan saat membuat program pertumbuhan organisasi.

Salah satu kontribusi referensinya adalah program SDM. Namun bisa saja berasal dari tempat yang berbeda. Di sisi lain, memiliki data potensi sumber daya manusia yang komprehensif dapat memudahkan upaya kita menciptakan program yang lebih bertanggung jawab dan matang. Potensi yang dimiliki setiap sumber daya manusia mempengaruhi upaya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Terlepas dari seberapa canggih teknologi, perkembangan informasi, keuangan, dan sumber daya yang memadai tersedia. Oleh karena itu, organisasi atau korporasi memerlukan sumber daya manusia yang tepat, yang potensi dan kemampuannya sesuai dengan kebutuhan tersebut. Jika seorang karyawan tidak memiliki keterampilan yang diperlukan, hal ini tidak akan memberikan dampak positif dan justru akan merugikan keuangan organisasi.

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa bakat dan pendidikan pegawai memegang peranan penting dalam melimpahnya sumber daya manusia. Sebab, pegawai dengan talenta yang kuat akan mampu memperoleh cara pandang yang sesuai dengan kemampuannya, begitu pula sebaliknya. Semakin banyak kesempatan yang dimiliki seorang karyawan untuk memperoleh kompensasi dan tunjangan yang diinginkan,

maka semakin besar kemungkinan pendapatnya akan dipengaruhi oleh jabatan yang diberikan kepadanya berdasarkan pendidikan dan kemampuannya.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* kinerja adalah:

” Kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan seseorang untuk memenuhi tanggung jawabnya dan menyelesaikan tugas yang dilimpahkan kepadanya”. (Mangkunegara, 2017:67).

Menurut Irham Fahmi dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* kinerja adalah sebagai berikut:

” Terlepas dari apakah suatu organisasi berfokus pada profit atau non-profit, hasil yang dicapai dihasilkan selama periode waktu tertentu “. (Fahmi, 2017:176).

Sedangkan menurut Kasmir dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Partik)* kinerja adalah:

” Keluaran dan perilaku yang ditampilkan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab dalam jangka waktu yang ditentukan “. (Kasmir, 2019:181).

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk menyelesaikan suatu tugas dan menjadikannya unggul dalam rangka memenuhi tanggung jawabnya dan mencapai hasil yang diinginkan.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Di dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja

karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun dari diri karyawan itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan. Jika kinerja karyawan baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah tercapai. Demikian sebaliknya, jika karyawan buruk, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih sulit tercapai.

Dari uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti akan mengemukakan pendapat para ahli tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- a. Kemampuan, secara psikologis, kemampuan atau ability pegawai yang terdiri atas kemampuan potensi (QI) dan kemampuan realita (pendidikan)
- b. Motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.
Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal
- c. Efektifitas dan efisiensi, Jika tujuan tercapai, dapat dinyatakan bahwa kegiatan tersebut efektif namun jika akibat yang dicari kegiatan menilai dari hasil yang dicapai maka akan mengakibatkan kepuasan meskipun efektif itu disebut tidak efisien. Sebaliknya jika akibat yang dicari tidak penting maka kegiatan tersebut efisien.
- d. Wewenang (otoritas), Otoritas ini merupakan sifat komunikasi dalam suatu organisasi formal yang dimiliki anggota organisasi terhadap anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan sesuai kontribusinya.
- e. Disiplin, disiplin atau taat terhadap peraturan yang telah disepakati dalam organisasi di mana ia bekerja perlu dilakukan oleh karyawan.
- f. Inisiatif, inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang telah direncanakan.

Menurut Kasmir (2016:189-193) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan dan Keahlian
Merupakan kemampuan atau *skil* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- b. Pengetahuan
Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan.
- c. Rancangan Kerja
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.
- d. Kepribadian
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
- e. Motivasi Kerja
Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- f. Kepemimpinan
Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelolah, memerintah bawahannya untuk melakukan pekerjaan.
- g. Gaya Kepemimpinan
Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- h. Budaya Organisasi
Merupakan kebiasaan-kebiasan yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau instansi.
- i. Kepuasan Kerja
Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- j. Lingkungan Kerja
Merupakan suasana, atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
- k. Loyalitas
Merupakan kestiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela organisasi atau instansi dimana tempatnya bekerja.
- l. Komitmen
Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan dalam bekerja.
- m. Disiplin Kerja
Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Menurut Gibson yang dikutip oleh Emrna & Devianti (2023:2) mendefinisikan pengaruh kinerja karyawan sebagai berikut dalam Jurnal yang berjudul Pengukuran Kinerja Karyawan menggunakan Metode Balanced di PT. X. terdapat 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja:

1. Karakteristik individu meliputi kedudukan sosial seseorang, riwayat pekerjaan, riwayat keluarga, kemampuan, dan demografi.
2. Unsur psikologis: motivasi, kepuasan kerja, sikap, peran, dan cara pandang.
3. Elemen organisasi meliputi kepemimpinan, desain pekerjaan, struktur organisasi, dan sistem penghargaan.

Maka dari uraian di atas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa dari teori yang disampaikan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya berasal dari diri karyawan tersebut melainkan dari banyak faktor yaitu, seperti dorongan ataupun bimbingan orang lain bahkan fasilitas yang mendukung pekerjaan seorang karyawan.

2.3.3 Penilaian Kinerja

Menunjang kepuasan dalam penilaian kinerja karyawan menjamin bahwa hasil penilaian bersifat objektif dan tidak terpengaruh oleh pertimbangan subjektif. Penilaian kinerja karyawan merupakan komponen penting dalam proses pengelolaan sumber daya manusia suatu perusahaan.

Menurut Ismartaya didalam bukunya yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia" mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah:

" Sebagai alat untuk mengevaluasi seberapa baik kinerja seseorang sehubungan dengan kriteria yang ditetapkan oleh bisnis. Karyawan diberitahu tentang temuan kinerja sehingga mereka dapat mengambil tindakan yang tepat untuk meningkatkannya."(Safuan, 2019:80).

Manurang, dkk (2024:80) Tinjauan kinerja melayani pemberi kerja, departemen SDM, dan penyelia selain karyawan itu sendiri. Berikut adalah

beberapa keuntungan dari penilaian perusahaan:

1. Pekerja dapat terinspirasi untuk berbuat lebih baik.
2. Dapat meningkatkan kepuasan kerja.
3. Pekerja mampu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka dan berupaya untuk memperkuat kekurangan mereka.
4. Mampu mengetahui hasil benchmark yang telah ditentukan.
5. Karyawan dan supervisor saling berkomunikasi dengan baik.
6. Mampu membicarakan permasalahan di tempat kerja dan cara manajer menyelesaikannya.
7. Membina hubungan kerja yang positif antara bawahan dan atasan.
8. Pekerja dapat lebih memahami konteks pekerjaannya dengan lebih jelas

2.3.4 Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016:260), indikator dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik kinerja karyawan. Beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) **Kualitas Kerja**
Hal ini dapat dijelaskan oleh tingkat keberhasilan atau kegagalan yang dicapai pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya serta bakat dan kemampuan pekerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.
- 2) **Kuantitas Kerja**
Menghitung jumlah pekerjaan yang diselesaikan karyawan dalam bentuk satuan output dan siklus aktivitas untuk mengevaluasi kinerja karyawan dengan menggunakan angka-angka tersebut. Misalnya, pekerja dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan sesuai waktu yang ditentukan perusahaan.
- 3) **Ketepatan Waktu**
Ini mewakili tingkat keterlibatan pekerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.
- 4) **Efektifitas**
Pekerja mampu memanfaatkan sumber daya perusahaan yang ada dengan sebaik-baiknya, termasuk informasi, teknologi, uang, dan komoditas mentah selain sumber daya manusia itu sendiri.
- 5) **Kemandirian**
Ketika pekerja melaksanakan pekerjaannya, mereka tidak memerlukan pengawasan dan mampu melakukan tugasnya tanpa meminta bantuan atau arahan dari rekan kerja atau pekerja lainnya.

2.4 Kepemimpinan

2.4.1 Pengertian Kepemimpinan

Kata kerja memimpin yang mengandung arti mengarahkan, menciptakan, mengatur, membimbing, dan menunjukkan atau mempengaruhi, merupakan akar kata dari kata kepemimpinan. Menjadi seorang pemimpin itu sulit, dan setiap pemimpin mengkomunikasikan kepemimpinannya dengan cara yang berbeda. Pemimpin memikul tanggung jawab fisik dan spiritual atas penyelesaian tugas kerja yang mereka awasi. Pemimpin adalah seseorang yang mengatur, mengarahkan, dan mengendalikan bawahan yang bertanggung jawab melalui pelaksanaan wewenang formal, memastikan bahwa semua tugas dikoordinasikan untuk mencapai tujuan organisasi. Yang pertama dan pertama, seorang pemimpin harus mampu mengeluarkan yang terbaik dari bawahannya. Sederhananya, pemimpin yang baik adalah seseorang yang mendorong pertumbuhan orang lain sampai pada titik di mana orang-orang tersebut akhirnya menjadi mandiri.

Menurut Yukl kepemimpinan adalah sebagai berikut dalam bukunya yang berjudul *Leadership In Organizations*:

“Proses membujuk pihak lain untuk mengakui dan menyetujui isu-isu yang harus ditangani dan tindakan yang tepat, serta proses membantu individu dan kelompok dalam mencapai tujuan bersama”. (Yukl, 2015).

Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson kepemimpinan adalah sebagai berikut dalam bukunya yang berjudul *Organizational Behavior*:

“Sebagai penggunaan kekuasaan dan pengaruh untuk mengarahkan aktivitas pengikut pada pencapaian tujuan, di mana pengarahan dapat mempengaruhi interpretasi pengikut terhadap kejadian, organisasi dan aktivitas mereka dengan pengikut lain unit kerja lain”. (Colquitt, 2015: 464).

Sedangkan menurut Griffin dan Moorhead mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah sebagai berikut dalam bukunya yang berjudul *Organizational Behavior*:

” Karakteristik dan prosedur. Ini adalah metode kepemimpinan yang menggunakan persuasi tanpa menggunakan paksaan. Seseorang yang merasa berhasil menggunakan pengaruhnya dapat dikatakan memiliki sejumlah ciri khas yang membentuk kepemimpinannya. Kapasitas untuk mempengaruhi persepsi, keyakinan, sikap, motivasi, dan/atau perilaku orang lain dikenal sebagai pengaruh”. (Griffin, 2014:324).

Proses mempengaruhi untuk menetapkan tujuan organisasi, memperbaiki kelompok, mempengaruhi penafsiran organisasi, mencapai target, menjunjung tinggi hubungan kerjasama, dan memfasilitasi kerja kelompok dari pihak luar organisasi semuanya termasuk dalam definisi kepemimpinan yang luas.

2.4.2 Gaya Kepemimpinan

Pendekatan seorang pemimpin dalam mengelola dan menjalankan kepemimpinan ketika membimbing bawahannya disebut sebagai gaya kepemimpinan. (Mattayang, 2019:48-51) membagi gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1) Gaya Kepemimpinan Demokrasi

Kepemimpinan demokratis adalah kemampuan untuk memotivasi orang lain untuk bekerja sama guna mencapai tujuan yang telah ditentukan melalui berbagai taktik atau tindakan yang dapat diputuskan bersama oleh pemimpin dan pengikutnya. filosofi kepemimpinan yang bersifat konsultatif, berpusat pada kesetaraan, partisipatif, atau berpusat pada bawahan. Seorang atasan yang berunding dengan stafnya untuk mengembangkan kesimpulan kolektif.

Pendekatan kepemimpinan demokratis ini membatasi wewenang pemimpin, dan pemimpin siap untuk mentransfer sebagian wewenang kepada bawahan, kebijakan dan bawahan dan pemimpin bekerja sama untuk mengambil keputusan, komunikasi dapat terjadi dalam dua arah yaitu bawahan mempunyai banyak kesempatan untuk mengemukakan ide atau pemikiran, dan pemimpin berkomunikasi dengan bawahannya., tugas didelegasikan kepada mereka berdasarkan permintaan, terlepas dari sifat instruksinya, dan pemimpin akan mengambil inisiatif dalam memantau sikap, tindakan, perilaku, dan aktivitas bawahannya.

2) Gaya Kepemimpinan Delegatif

Ciri-ciri gaya kepemimpinan delegatif antara lain pengambilan keputusan didelegasikan kepada bawahan, pemimpin jarang memberikan instruksi, dan anggota tim diharapkan menangani semua penyelesaian masalah sendiri. Cara pemimpin melaksanakan kewajibannya sebagai pemimpin mendefinisikan gaya kepemimpinan delegatif ini. Oleh karena itu, karakter pribadi seorang pemimpin akan mempunyai pengaruh yang besar terhadap gaya kepemimpinannya. Seorang pemimpin yang mempraktikkan kepemimpinan delegatif memberikan wewenang kepada bawahan yang cakap untuk melakukan tugas-tugas yang untuk sementara tidak dapat diselesaikan oleh pemimpin karena berbagai alasan. Jika Anda memiliki orang-orang yang bermotivasi tinggi dan cakap, gaya kepemimpinan delegatif ini sangat ideal.

3) Gaya Kepemimpinan Birokratis

Ungkapan Memimpin berdasarkan aturan menggambarkan gaya kepemimpinan birokrasi ini. Ketaatan pada protokol yang mempengaruhi pemimpin dan pengikutnya adalah hal yang menentukan perilaku kepemimpinan. Tidak ada lagi kelonggaran karena pejabat birokrasi pada umumnya mendasarkan segala keputusannya pada peraturan yang sudah ada. Semua aktivitas harus dipimpin oleh orang yang bertanggung jawab, dengan keleluasaan yang diberikan kepada orang lain atas gagasan dan tindakannya namun meskipun demikian, mereka tidak boleh menyimpang dari aturan yang sudah ada. Pemimpin akan memutuskan segala pilihan yang berkaitan dengan pekerjaan dan mengarahkan seluruh bawahan untuk melaksanakannya, antara lain ciri-ciri gaya kepemimpinan birokrasi; Semua persyaratan kinerja bagi bawahan akan ditentukan oleh pemimpin, dan terdapat konsekuensi yang sangat jelas bagi mereka yang gagal memenuhi kewajibannya sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan.

4) Gaya Kepemimpinan Laissez Faire

Anggota akan didorong untuk mengambil inisiatif dengan pendekatan ini. Karena pemimpin tidak berinteraksi atau melakukan banyak kendali, pengikut harus mampu menunjukkan tingkat kompetensi dan kepercayaan diri yang baik untuk mencapai tujuan dan sasaran. Hanya dengan cara inilah gaya kepemimpinan ini bisa efektif. Jenis kepemimpinan ini melibatkan pemimpin yang memberikan kebebasan kepada bawahannya untuk melakukan apa pun yang mereka suka atau menggunakan sedikit wewenang.

5) Gaya Kepemimpinan Otoriter

Jenis kepemimpinan ini melibatkan pemimpin yang mengambil tanggung jawab penuh atas semua pilihan dan kebijakan yang ingin mereka terapkan. Bawahan hanya menjalankan tugas yang diberikan, sedangkan pemimpin mengelola seluruh pembagian tugas dan tanggung jawab secara otoriter. Biasanya, seorang pemimpin otoriter memberikan tugas-tugas. Hal ini menunjukkan bahwa agar suatu lembaga atau organisasi dapat melaksanakan tugas yang diberikan secara efektif, maka kebijakan lembaga tersebut harus tercermin dalam cara lembaga tersebut mengelola bawahannya. Dalam situasi ini, bawahan hanyalah sebuah mesin yang terutama dimotivasi oleh keinginannya sendiri; inisiatifnya bahkan tidak pernah dipertimbangkan.

6) Gaya kepemimpinan Kharismatik

Keuntungan memiliki gaya kepemimpinan karismatik adalah menarik perhatian. Penyampaian akan memikat mereka dan meningkatkan suasana hati mereka.

Tipe kepribadian ini biasanya ditemukan pada orang visioner. Mereka menerima kesulitan dan perubahan dengan tulus. Kelemahan terbesar model kepemimpinan seperti ini dapat dibandingkan dengan pepatah "Penjepit Kosong yang Mengeluarkan Suara Keras". Yang bisa mereka lakukan hanyalah menarik orang lain kepada diri mereka sendiri. Pelayanan yang tidak konsisten pada akhirnya akan membuat pengunjung merasa kecewa. Apa yang dikatakan tidak dilakukan. Ketika ditantang untuk mengambil akuntabilitas, para pemimpin akan selalu membuat janji, meminta maaf, dan memberikan pembenaran.

7) Gaya kepemimpinan Diplomatis

Nilai gaya kepemimpinan diplomatis ini ditemukan dalam mengartikulasikan sudut pandangnya. Banyak orang seringkali hanya memikirkan satu hal, yaitu penghasilan pribadinya. Yang lain mempertimbangkan keunggulan lawannya. Satu-satunya orang yang benar-benar dapat melihat kedua belah pihak, apa yang menjadi kepentingan terbaik mereka dan juga kepentingan lawan mereka, adalah para pemimpin yang memanfaatkan kepribadian kulit putih ini. Kelemahan pemimpin yang mengadopsi strategi diplomasi ini antara lain sikap pasif dan sabar. Mereka dapat mentoleransi tekanan dan umumnya cukup sabar. Meskipun mereka mampu menahan perilaku kasar seperti itu, para pendukung mereka tidak. Seringkali, inilah alasan mengapa pengikut menyimpang dari pemimpinnya.

8) Gaya Kepemimpinan Moralis

Manfaat memiliki gaya kepemimpinan moralistik adalah setiap orang diperlakukan dengan hangat dan sopan. Mereka juga sabar dan memberi, dengan tingkat empati yang tinggi terhadap semua masalah yang dihadapi bawahannya. Ada berbagai macam kebajikan dalam diri para pemimpin ini. Terlepas dari segala kekurangannya, orang-orang tetap datang untuk mencari kehangatannya. Kelemahan emosional dari kepemimpinan jenis ini adalah kerentanannya. Orang-orang seperti ini umumnya sangat tidak stabil; terkadang mereka mungkin terlihat melankolis dan menakutkan, atau mereka bisa terlihat hangat dan mengundang.

9) Gaya Kepemimpinan Administatif

Pendekatan kepemimpinan seperti ini akan terlihat terlalu ketat dan kurang kreatif. Mereka memiliki pola pikir yang sangat konservatif, tampak sangat ragu mengambil risiko, dan mengutamakan keselamatan.

10) Gaya Kepemimpinan analitis (Analytical)

Keputusan yang dibuat dengan gaya kepemimpinan ini biasanya merupakan hasil analisis khususnya analisis logis terhadap setiap informasi yang dikumpulkan.

Pendekatan ini akan berorientasi pada hasil dan memprioritaskan tujuan jangka panjang dan perencanaan yang matang. Paradigma kepemimpinan ini menggunakan berbagai teknik rasional dan kuantitatif untuk mengutamakan logika.

11) Gaya Kepemimpinan entrepreneur

Pendekatan kepemimpinan ini menekankan pentingnya kekuasaan dan hasil dibandingkan perlunya kolaborasi. Tipe kepemimpinan ini biasanya menargetkan standar yang tinggi dan selalu mencari saingan.

12) Gaya Kepemimpinan Visioner

Dengan memberikan arah dan tujuan terhadap pekerjaan dan usaha yang dijalankan berdasarkan visi yang jelas, kepemimpinan visioner bertujuan untuk memberikan tujuan terhadap tugas-tugas yang harus diselesaikan secara kolaboratif oleh anggota perusahaan.

13) Gaya Kepemimpinan Situasional

Prinsip dasar teori kepemimpinan situasional adalah gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat beradaptasi sesuai dengan tingkat persiapan orang-orang di belakangnya. Tidak ada satu cara yang sempurna untuk memimpin, menurut prinsip dasar teori kepemimpinan situasional. Dua prinsip utama teori kepemimpinan situasional adalah gaya pemimpin dan tingkat kesiapan atau kematangan pengikut.

14) Gaya Kepemimpinan Militeristik

Pemimpin seperti ini sangat mirip dengan pemimpin otoriter, yang selalu memperlakukan orang-orang di organisasinya seolah-olah mereka berada di bawah kendalinya. Gaya kepemimpinan militeristik ditandai dengan penggunaan berbagai perintah atau sistem komando, sikap yang ketat dan otoriter, tidak fleksibel, dan sering kali kurang bijaksana; tuntutan kepatuhan penuh dari bawahan preferensi yang kuat terhadap formalitas, praktik seremonial, dan pertunjukan tanda kebesaran yang mewah; desakan terhadap disiplin yang tegas dan kaku dari bawahan; penolakan terhadap kritik dan saran dari bawahan; dan aliran komunikasi satu arah.

2.4.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Tergantung pada pemimpinnya, setiap kelompok atau organisasi memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Menurut Kartini Kartono (2018:34) dalam bukunya yang berjudul *Pemimpin dan Kepemimpinan* menyatakan indikator-indikator kepemimpinan sebagai berikut :

- a. Sifat
Kepribadian seorang pemimpin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan gaya kepemimpinannya, dan pengaruh ini didasarkan pada kualitas yang melekat pada dirinya. Ciri-ciri seseorang yang berbeda-beda sifat, perangai, atau ciri-cirinya merupakan kemampuan pribadi yang dimaksud.
- b. Kebiasaan
Kebiasaan merupakan komponen kunci dari gaya kepemimpinan karena kebiasaan mempengaruhi bagaimana seorang pemimpin berperilaku, yang mencakup seluruh aktivitas yang dilakukan oleh seorang pemimpin yang efektif.
- c. Temperamen
Temperamen seorang pemimpin dicirikan oleh gaya perilaku dan respons standarnya terhadap situasi dengan orang lain. Walaupun ada pemimpin yang tenang, ada pula yang mempunyai temperamen aktif. Penjelasan ini menunjukkan adanya variasi temperamental.
- d. Watak
Keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keberanian, ketekunan, daya tahan, dan keyakinan (tekad) lebih tergantung pada karakternya.
- e. Kepribadian
Kepribadian seorang pemimpin, yang ditentukan oleh sifat dan atributnya,

merupakan fondasi keberhasilannya.

2.5 Pengembangan Karir

2.5.1 Pengertian Pengembangan Karir

Karena orang dapat menduduki pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kualifikasinya dengan bekerja keras untuk memajukan kariernya di dalam perusahaan, pengembangan karier adalah jalur yang sangat memuaskan.

Menurut Drastyana dalam bukunya yang berjudul *Turnover Intention Karyawan dalam Tinjauan Kompensasi, Pengembangan Karir, Iklim Organisasi*, pengembangan karir adalah sebagai berikut:

” Tujuan profesional seseorang mewakili tingkat tertinggi yang akan mereka miliki dalam suatu organisasi, terlepas dari jabatan atau posisi yang mereka pegang sepanjang kehidupan kerja mereka “. (Drastyana, 2021:18).

Sadili Samsudin mendefinisikan pengembangan karir dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia*:

” Suatu keadaan di mana kedudukan individu dalam suatu organisasi telah meningkat sepanjang jalur karir yang telah ditentukan dalam organisasi tersebut “. (Sadili Samsudin, 2010:140)

Sedangkan menurut Arif Yusuf dalam bukunya yang berjudul *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan* menyatakan pengembangan karir adalah sebagai berikut:

”Upaya individu seorang pekerja menuju rencana karier “. (Hamali, 2016:152).

2.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Salah satu strategi untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian pegawai adalah dengan memberikan program pengembangan karir.

Unsur-unsur berikut mungkin berdampak terhadap kemajuan karir seorang

karyawan, menurut Sondang P. Siagian (2006:215) dalam bukunya yang berjudul Sistem Informasi Manajemen adalah sebagai berikut:

1. Prestasi Kerja
Faktor terpenting dalam kemajuan dan pengembangan karir seorang pekerja adalah seberapa berhasil ia menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Jika seorang karyawan tidak menjalankan tugasnya dengan standar yang cukup tinggi, maka akan sulit bagi atasannya untuk merekomendasikannya sebagai bahan pertimbangan untuk promosi ke pekerjaan atau jabatan yang lebih baik di masa depan.
2. Kesetiaan pada organisasi
Merupakan komitmen seorang pekerja yang ingin tetap bekerja dalam jangka waktu yang lama di perusahaan tempatnya bekerja.
3. Mentros dan sponsor
Mentros adalah orang yang membantu karyawan memajukan karir mereka dengan menawarkan bimbingan atau saran. Sebaliknya, sponsor adalah personel staf yang memiliki kapasitas untuk menawarkan peluang kemajuan karier kepada karyawan.
4. Dukungan para bawahan
Merupakan dukungan yang diberikan oleh bawahan dalam bentuk kesempatan untuk maju dan melaksanakan tugas manajer dengan baik.
5. Kesempatan untuk bertumbuh
Karyawan memiliki kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mereka melalui pelatihan, kelas, dan pendidikan lebih lanjut.

5.2.3 Manfaat Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2015:355) dalam bukunya yang berjudul Manajemen

Sumber Daya Perusahaan manfaat pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan karir dan pengembangan staf berkontribusi pada pengumpulan pekerja berbakat untuk menutupi lowongan terkait pensiun.
2. Karyawan akan merasa senang ketika kebutuhan mereka terpenuhi, mereka mempunyai kesempatan untuk belajar dan berkembang, dan tuntutan mereka akan harga diri dipenuhi secara individual.
3. Karena mereka memiliki tujuan karir yang lebih jelas, perencanaan karir membantu menyaring potensi karyawan dan mendorong mereka untuk lebih selektif dalam memanfaatkan keterampilan mereka.

5.2.4 Indikator Pengembangan Karir

Menurut Malayu SP Hasibuan (2012:31) dalam bukunya yang berjudul

Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan indikator-indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan

Salah satu strategi untuk meningkatkan standar dan mempromosikan karir karyawan.

2. Pelatihan

Kegiatan yang bertujuan untuk membekali, memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan kemampuan kerja.

3. Mutasi Kerja

Seseorang yang sebelumnya bekerja pada tingkat yang sama di suatu perusahaan berganti pekerjaan.

4. Promosi Jabatan

Hadiah dengan promosi di lembaga bisnis, pemerintah, atau swasta.

2.6 Kualitas Lingkungan Kerja

2.6.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Memperhatikan lingkungan kerja merupakan hal yang krusial dalam sebuah perusahaan. Sekalipun karyawan tidak benar-benar melakukan proses produksi di suatu perusahaan, namun lingkungan kerjanya berdampak langsung terhadap mereka.

Menurut Kasmir dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) lingkungan kerja adalah:

“Suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat lingkungan berkerja”. (Kasmir, (2016:192).

Menurut Danang dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia lingkungan kerja adalah:

“Lingkungan tempat kerja mempunyai peran penting dalam seberapa baik karyawan melakukan tugasnya”. (Sunyoto, (2018:45)

Menurut Uday B Pattayak dalam bukunya yang berjudul Huma Resources Management lingkungan kerja adalah:

“ Suasana kerja inilah yang memotivasi karyawan. Artinya, suasana kerja yang positif akan memotivasi anggota staf untuk memenuhi kewajibannya sesuai dengan arahan manajemen perusahaan”. (Pattanayak, (2017:56).

Sementara, Menurut Isyandi dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia lingkungan kerja adalah:

“Lingkungan sekitar seorang pekerja dapat berdampak pada seberapa baik ia melakukan pekerjaannya, termasuk suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, tingkat kebisingan, kebersihan ruang kerja, dan kesesuaian peralatannya”. (Isyandi, 2016: 134)

Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja harus mendapat perhatian agar para pegawai dapat lebih mengembangkan keterampilan dan semangat kerja agar dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. dalam menjalankan perusahaan atau organisasi para manajer atau pemimpin harus memperhatikan lingkungan kerja para karyawan agar selalu tetap aman dan nyaman dalam mengerjakan tugasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Apabila para manajer atau pemimpin tidak memperhatikan lingkungan kerja para karyawannya akan menimbulkan ketidak sesuaian lingkungan kerja dalam jangka waktu yang lama.

2.6.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2018:26) dalam bukunya yang berjudul Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan antar Manusia dengan Lingkungan Kerja menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Baik secara langsung maupun tidak langsung, seorang karyawan dipengaruhi oleh lingkungan fisik tempat kerjanya.
2. Lingkungan non fisik mencakup semua situasi yang muncul dalam hubungan profesional, seperti yang melibatkan atasan, rekan kerja, dan bawahan.

Kedua jenis lingkungan ini memiliki peran penting dalam mempengaruhi kenyamanan, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan.

2.6.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Mahmudah Enny dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia manfaat lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

” Menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat”. (Mahmudah Enny, 2019:57)

Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Menurut Afandi dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator) mendefinisikan manfaat lingkungan kerja sebagai berikut:

” Menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat.(Afandi, 2018:67)

2.6.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Aditya (2015:17) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Struktur Kerja
Struktur kerja yaitu sejauh mana pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
2. Tanggung Jawab Kerja
Tanggung jawab kerja yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerja mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
3. Fasilitas
Fasilitas kerja yaitu sejauh mana fasilitas yang ada dapat dipergunakan dengan baik.

4. Kerja Sama Antar Kelompok
Kerja sama antar kelompok yaitu sejauh mana pegawai merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
5. Kelancaran Komunikasi
Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

2.7 Kompensasi

2.7.1 Pengertian Kompensasi

Karyawan mendapatkan kompensasi sebagai pembayaran atas pekerjaan mereka dalam suatu organisasi.

Menurut Suparyadi dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM menyatakan kompensasi adalah sebagai berikut:

” Penghargaan karyawan diberikan sebagai pengakuan atas kontribusi moneter dan non-moneter mereka kepada perusahaan”. (Suparyadi, (2015:437)

Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia kompensasi adalah:

” Segala pemikiran untuk membayar pekerja secara langsung atau tidak langsung dalam bentuk tunai atau komoditas atas jasa yang diberikan kepada perusahaan .” (Malayu, 2017:118)

Ketika seorang pekerja senang dengan pekerjaannya, mereka akan terus termotivasi dan antusias, yang akan meningkatkan kinerja dan membantu organisasi mencapai tujuannya.

2.7.2 Jenis-jenis kompensasi

Menurut Yani (2012:142) dalam bukunya yang berjudul Manajemen

Sumber Daya Manusia menjelaskan bahwa kompensasi dibagikan menjadi dua bentuk, yaitu sebagai berikut:

1. **Kompensasi dalam bentuk Finansial**
Kompensasi finansial langsung, yang meliputi gaji, upah, komisi, dan bonus, merupakan salah satu dari dua kategori kompensasi finansial. Kompensasi finansial tidak langsung mencakup hal-hal seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan liburan, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan, dan sebagainya.
2. **Kompensasi dalam bentuk Non Finansial**
Kompensasi terkait pekerjaan dan kompensasi terkait lingkungan kerja merupakan dua jenis remunerasi non-moneter. isu-isu yang berkaitan dengan tempat kerja, termasuk memiliki praktik perusahaan yang baik, mendapatkan pekerjaan yang menarik dan menuntut, memiliki peluang untuk berkembang, dan mendapatkan pekerjaan dengan simbol status. Di sisi lain, kompensasi non-moneter dikaitkan dengan lingkungan kerja, seperti kondisi kerja yang baik, fasilitas kelas satu, dan lain-lain.

Pada hakikatnya terdapat dua kategori kompensasi: kompensasi non finansial dan kompensasi finansial. Selain itu, ada dua kategori kompensasi finansial lainnya: langsung dan tidak langsung. Sementara itu, pekerjaan dan lingkungan tempat kerja mungkin berfungsi sebagai imbalan non-finansial.

2.7.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Menurut Kasmir (2019:251) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah :

1. **Pendidikan**
Hal ini merupakan faktor penentu utama dari remunerasi yang diterima, yang berarti bahwa pendidikan berfungsi sebagai landasan bagi pendapatan awal dan pendapatan berkelanjutan setelah bekerja.
2. **Pengalaman**
Hal ini berarti bahwa masa kerja dan tingkat pengalaman seseorang turut diperhitungkan; Oleh karena itu, jam kerja yang lebih panjang akan mengakibatkan waktu penyelesaian layanan perusahaan menjadi lebih lama.
3. **Beban Pekerjaan dan Tanggung Jawab**
Hal ini diperhitungkan saat menghitung besaran gaji yang diterima karyawan. Pekerja yang lebih bertanggung jawab dan mempunyai beban kerja yang lebih berat tentu akan dibayar lebih besar.
4. **Jabatan**
Promosi pasti akan menghasilkan gaji yang lebih tinggi. Pekerja yang mendapatkan peran baru dengan gaji lebih besar dari pekerjaan

sebelumnya akan mengalami peningkatan pendapatan.

5. Jenis Kepangkatan atau Golongan

Ini adalah elemen lain yang diperhitungkan ketika menentukan berapa banyak uang yang dibayarkan kepada seseorang. Kenaikan dan gaji yang lebih besar akan diberikan kepada pangkat yang lebih tinggi sesuai dengan kebijakan perusahaan.

6. Prestasi Kerja

Kinerja adalah jumlah pekerjaan yang diselesaikan seseorang dalam jangka waktu tertentu. Kinerja yang baik tentu akan menghasilkan gaji yang baik pula bagi karyawannya.

2.7.4 Indikator Kompensasi

Setiap bisnis menggunakan serangkaian metrik terpisah saat menentukan remunerasi karyawan. Menurut Malayu Hasibuan S.P (2013:118), secara umum ada beberapa indikator kompensasi, antara lain:

1. Kompensasi langsung (*direct compensation*)

a) Gaji

Kompensasi karyawan dalam bentuk uang disebut gaji, yang mereka terima atas kontribusinya terhadap tujuan perusahaan. Secara umum, gaji diterapkan pada tingkat pembayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (tidak tergantung pada jumlah jam kerja).

b) Insentif

Berdasarkan kinerja karyawan, insentif adalah jenis pembayaran langsung yang dimaksudkan untuk mendistribusikan keuntungan kepada anggota staf sebagai hasil dari produksi yang lebih tinggi.

c) Bonus

Bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja yang telah ditetapkan.

2. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)

a. Asuransi

b. Tunjangan

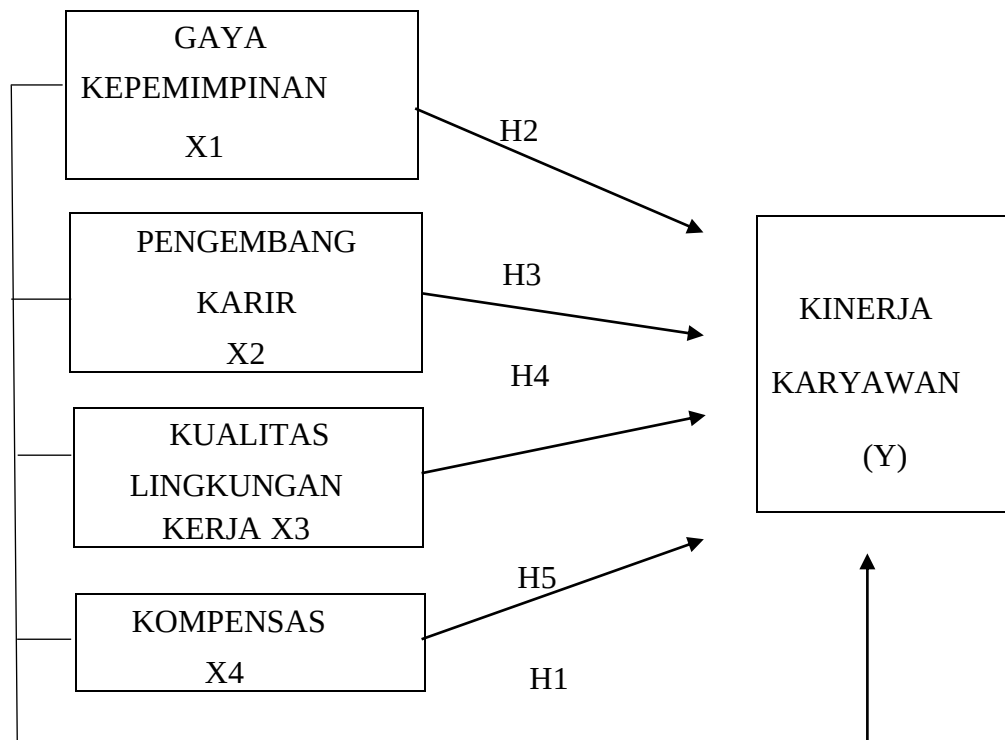
c. Cuti

d. Penghargaan

2.8 Model Konseptual

Model konseptual berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya dan tinjauan pustaka, maka variabel-variabel yang berkaitan dengan penelitian ini dapat dirumuskan melalui kerangka kerja sebagai berikut :

Gambar 1.1
Model Konseptual



2.9 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam sebuah penelitian sebagai berikut:

Hipotesis ini sementara karena solusi yang ditawarkan hanya didukung oleh teori terkait dan belum oleh data empiris. (Sugiyono, 2019 : 99)

Hipotesis penelitian ini didasarkan pada landasan teori dan kerangka kerja yang dijelaskan sebelumnya, yaitu:

H1: Gaya kepemimpinan, pengembangan karir, kualitas lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.

BRAWIJAYA BUANA PERSADA

H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BRAWIJAYA BUANA PERSADA.

H3: Pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BRAWIJAYA BUANA PERSADA.

H4: Kualitas lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BRAWIJAYA BUANA PERSADA.

H5: Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BRAWIJAYA BUANA PERDASA.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode pengumpulan data kuantitatif akan digunakan dalam penelitian ini dalam bentuk kuesioner. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai penelitian yang dapat dilakukan (diperoleh) melalui penggunaan teknik statistik atau pendekatan kuantifikasi (pengukuran) lainnya. Metode kuantitatif berkonsentrasi pada gejala-gejala yang memiliki kesamaan ciri-ciri tertentu disebut sebagai variabel dengan pengalaman dunia nyata. Dengan menggunakan teori objektif, sifat hubungan antar variabel diteliti dengan metode kuantitatif.

Menurut Sugiyono dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Metode kuantitatif adalah:

“Pendekatan penelitian berbasis positivis yang memerlukan pemeriksaan populasi atau sampel tertentu, pengumpulan informasi menggunakan instrumen penelitian, dan evaluasi data kuantitatif dan statistik untuk menguji hipotesis”. (Sugiyono, 2019:13).

3.2 Definisi Oprasional Variabel

3.2.1 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D menyatakan variabel penelitian adalah:

“Suatu atribut atau karakteristik nilai yang peneliti temukan variasi tertentu untuk mempelajari dan membuat kesimpulan dari data” (Sugiyono, 2019:68).

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel penelitian yaitu variabel terkait (*dependen variable*) dan variabel bebas (*independen variable*). Variabel terkait adalah variabel yang bergantung pada faktor lain, sedangkan variabel bebas adalah

variabel yang tidak bergantung pada variabel lain. Sehubungan dengan penelitian ini, variabel yang digunakan adalah sebagai berikut::

a. Variabel Independen (*independen variable*)

Menurut Sugiyono dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D menyatakan bahwa variabel independen atau variabel bebas adalah:

” Faktor-faktor yang berpotensi mempengaruhi atau menimbulkan perubahan atau munculnya variabel terikat”(Sugiyono, 2019:69).

Variabel independen dalam penelitian ini adalah :

- Gaya kepemimpinan (X1)
- Pengembangan karir (X2)
- Kualitas lingkungan kerja (X3)
- Kompensasi (X4)

b. Variabel Dependen (*dependen variable*)

Menurut Sugiyono dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D menyatakan bahwa variabel *dependent* atau variabel terikat adalah:

” Faktor penentu potensial munculnya, modifikasi, atau pengaruh variabel dependen”(Sugiyono, 2019:69).

Variabel respon yang diwakili oleh Y merupakan nama lain dari variabel terikat. Kinerja karyawan PT. Brawijaya Buana Perdana menjadi variabel dependen dalam penelitian ini.

3.2.2 Definisi Oprasional Variabel

Definisi oprasional variabel merupakan aspek penelitian yang

memberikan informasi atau petunjuk kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi operasional juga dapat membantu peneliti yang lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama.

Menurut Sugiyono dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D definisi operasional variabel adalah :

” Segala sesuatu yang peneliti pilih untuk diselidiki guna mengumpulkan informasi dan menarik kesimpulan tentangnya”. (Sugiyono, 2019:211).

Tabel 3.2.3
Definisi Operasional Variabel
Indikator Variabel Gaya Kepemimpinan,
Pengembangan Karir, Kualitas Lingkungan Kerja dan
Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Gaya Kepemimpinan	Sifat	Pemimpin ditempat saya berkerja memiliki sifat yang positif sehingga membuat karyawan termotivasi.
	Kebiasaan	Pemimpin ditempat saya bekerja sering mengalami perubahan suasana hati atau emosi yang cepat dan ekspresif sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.
	Tempramen	Cara pandang pemimpin ditempat saya bekerja dalam menyampaikan hal-hal di perusahaan sangat baik sebagai seorang pemimpin.
	Watak	Sebelum karyawan diberikan tugas yang baru, pemimpin ditempat saya bekerja memberikan pelatihan/training

		terlebih dahulu.
	Keperibadian	Pemimpin di tempat kerja saya selalu ada untuk membimbing dan memberikan bimbingan, yang mana hal ini sangat penting bagi pertumbuhan saya.
Pengembangan Karir	Pendidikan	Pemimpin membantu kemajuan profesional dengan mendorong anggota karyawan untuk mengejar pendidikan tambahan
	Pelatihan	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat.
	Mutasi	Perusahaan selalu memberi tahu jika adanya mutasi jabatan.
	Promosi	Perusahaan dapat terus mencari tahu tentang berbagai pilihan promosi.
Kualitas Lingkungan Kerja	Struktur Kerja	Tugas bawahan saya sesuai dengan kemampuan bawahan saya
	Tanggung Jawab Kerja	Memberi pelayanan yang memuaskan kepada perusahaan
	Fasilitas	Fasilitas sangat memadai
	Kerja Sama Antar Kelompok	Karyawan tidak memiliki masalah dalam tim kerja
	Kelancaran Komunikasi	Proses komunikasi saya, yang terjadi sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan

Kompensasi	Gaji	Perusahaan ditempat saya bekerja mampu menutupi pengeluaran sehari-hari dengan membayar gaji saya setiap bulannya.
	Tunjangan	Karyawan di perusahaan tempat saya bekerja menerima kompensasi bulanan yang wajar dan sesuai dengan penempatan kerjanya.
	Bonus	Bonus yang saya terima dari atasan saya selama ini dapat mendongkrak semangat kerja karyawan.
	Cuti	Perusahaan ditempat saya bekerja sering memberikan libur atau cuti sesuai hari yang berlaku.
Kinerja Karyawan	Kualitas	Hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan tahun lalu.
	Kuantitas	Dalam bekerja, Saya selalu menetapkan tujuan dalam bekerja.
	Ketepatan Waktu	Sejauh ini saya telah menyelesaikan semua tugas pekerjaan saya, dan hasilnya sesuai dengan tepat waktu.
	Efektivitas	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peralatan yang ada.
	Kemandirian	Dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono didalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D menyatakan populasi adalah:

“Proses dimana peneliti memilih data dan karakteristik mana yang akan diteliti dan kemudian membuat kesimpulan dari objek atau individu yang sesuai dengan kriteria tersebut dikenal sebagai generalisasi”. (Sugiyono, 2019:126)

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Brawijaya Buana Perdana.

Adapun jumlah dari karyawan tersebut berjumlah 30 orang.

3.3.2 Sampel

Salah satu topik penelitian yang dapat dijadikan sampel representatif adalah populasi penelitian yang lengkap. Harus diperoleh sampel yang benar-benar representatif (representatif).

Menurut Sugiyono dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D menegaskan sampel adalah komponen ukuran dan karakteristik populasi. (Sugiyono, 2019:127).

Strategi nonprobability sampling dengan sampling jenuh digunakan untuk memilih sampel penelitian ini. Karena populasinya berjumlah 30 orang, peneliti menggunakan strategi pengambilan sampel ini. Strategi sampling jenuh adalah strategi yang dilakukan berdasarkan keseluruhan populasi yang dijadikan sampel.

Jika terdapat kurang dari tiga puluh individu dalam populasi, maka digunakan sampling jenuh. Seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian karena partisipan dalam penelitian ini berjumlah 30.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan sebagai pendekatan pengumpulan datanya, yaitu dengan mengunjungi sumber pendanaan untuk mengumpulkan data primer secara langsung. Subjek yang informasinya dapat dikumpulkan adalah sumber pendanaan. Karyawan PT Brawijaya Buana Perdana

berperan sebagai sumber data penelitian. Selain itu, kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini.

Menurut Sugiyono didalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, angket adalah suatu teknik pengumpulan data yang pesertanya diberikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk diisi. Pihak-pihak yang menjadi sampel peneliti disebut sebagai responden. (Sugiyono, 2019:142)

3.5 Metode Analisis

Analisis data bertujuan untuk memberikan jawaban atas pertanyaan penelitian. Dalam penelitian ini data diuji dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Perangkat lunak SPSS digunakan untuk melakukan pendekatan analisis statistik yang digunakan dalam prosedur analisis.

3.5.1 Uji Instrumen

Menurut Sugiyono didalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D uji coba instrumen dilakukan untuk menguji alat ukur yang digunakan apabila valid dan reliabel. (Sugiyono, 2019: 363). Validitas dan reliabilitasnya dapat dinilai dengan uji instrumen. Penelitian ini menggunakan alat-alat yang diharapkan valid dan dapat dipercaya dalam rangka pengumpulan data. Kuesioner tersebut telah melalui uji coba oleh peneliti untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya, untuk menyadari bahwa beberapa pernyataan mempunyai tanggapan yang kurang netral, tidak jelas, atau membingungkan.

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono didalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan yang sesungguhnya terjadi pada objek yang

diteliti.(Sugiyono, 2019:175).

Uji validitas dianggap valid apabila terdapat korelasi antara dua data yang dikumpulkan dengan data yang sebenarnya terjadi pada subjek penelitian. Apabila suatu alat ukur digunakan untuk mengumpulkan data, maka alat tersebut dianggap sebagai instrumen yang valid. Apabila suatu alat dianggap valid, maka alat tersebut dapat mengukur hal-hal yang ingin diukurnya.

Menurut Ghazali didalam bukunya yang berjudul Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25 validitas suatu kuesioner dinilai dengan menggunakan uji validitas. Validitas suatu kuesioner ditentukan oleh pertanyaan yang diajukan. Sebuah kuesioner dianggap asli jika jawaban atas pertanyaannya mengungkapkan informasi tentang subjek yang ingin diukur.(Ghozali, 2018:51).

Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan Rumus Korelasi Pearson (Korelasi Product Moment). Validitas alat ini dievaluasi dengan menggunakan perhitungan Korelasi Pearson (Product Moment Correlation) (Sugiyono, 2019:286):

$$r \text{ hitung} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien KORELASI

n = Jumlah sampel

$\sum XY$ = Frekuensi perkalian variabel x dan y

$\sum X$ = Besarnya nilai dalam variabel x

$\sum Y$ = Jumlah nilai variabel Y

$\sum X^2$ = Total pangkat dari nilai variabel x

$\sum Y^2$ = Total kekuatan nilai variabel Y

Perangkat lunak SPSS digunakan untuk melakukan uji validitas ini. 26.0 untuk Windows yang memenuhi persyaratan berikut:

1. Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka pernyataan tersebut dianggap sah.
2. Jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka pernyataan tersebut dianggap tidak valid.
3. Nilai r yang dihitung ditampilkan di kolom total item yang dikoreksi. Dengan ambang signifikansi 0,05.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D uji reliabilitas jika data serupa ditemukan pada waktu yang berbeda, maka data tersebut dapat dianggap dapat diandalkan. (Sugiyono, 2019:176).

Instrumen yang reliabel dan telah digunakan berulang kali dapat digunakan untuk mengukur item yang sama dan memperoleh data yang sama. Ketika gejala yang sama diukur dengan suatu instrumen dalam keadaan yang berbeda, maka instrumen tersebut dianggap dapat diandalkan dan konsisten. Untuk memastikan kuesioner kami benar-benar membantu dalam mengukur gejala dan memberikan hasil yang akurat, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas.

Koefisien Alpha Cronbach yang dihitung sebagai berikut merupakan rumus yang digunakan untuk menilai reliabilitas instrumen:

$$\alpha_{it} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right)$$

k : Jumlah butir yang menjawab kuesioner

a it : Koefisien reliabilitas item-item dalam kuesioner

$\sum i^2$: Jumlah variasi skor item yang sah

$\sum t^2$: Jumlah varians skor item

Rumus berikut digunakan untuk menentukan besarnya variasi kuesioner dan varians skor total :

$$S_i = \left(\frac{\sum Xi^2}{n} - \left(\frac{\sum Xi}{n} \right)^2 \right)$$

Keterangan :

$\sum Xi$: Jumlah skor untuk setiap item

$\sum Xi^2$: Jumlah kuadrat skor setiap item

Sedangkan teknik pengukuran survei yang dijadikan sebagai indikator suatu variabel atau konstruk adalah uji reliabilitas (Ghozali, 2018:45). Jika tanggapan responden terhadap suatu kuesioner tetap sama sepanjang waktu, maka kuesioner tersebut dianggap dapat diandalkan. Setiap item pertanyaan menjalani uji reliabilitas gabungan.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini digunakan uji asumsi standar seperti multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, dan normalitas.

a. Uji Normalitas

Untuk memastikan apakah residu berdistribusi teratur atau tidak, digunakan uji normalitas. Tujuan pengujian ini adalah untuk memastikan seberapa representatif sampel yang dikumpulkan. Mereka menggunakan tes Kolmogorov-Smirnov. Jika

tingkat signifikansi pengujian lebih besar dari 0,05 maka data variabel yang bersangkutan akan terdistribusi secara teratur.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah keterkaitan antar variabel independen terdeteksi oleh model regresi. Jika nilai toleransi dan variance inflasi faktor (VIF) analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel independen terhubung, maka hal ini disebut dengan multikolinearitas. Multikolinearitas terjadi ketika nilai VIF atau nilai toleransi lebih besar dari atau sama dengan 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Asumsi standarnya adalah varian kesalahan harus homogen. Istilah heteroskedastisitas mengacu pada penyimpangan dari persyaratan asumsi klasik ketika variannya berbeda. Untuk menentukan apakah sampel itu homogen atau heterogen digunakan regresi yang baik. Jika sampelnya beragam, itu tidak dapat digunakan untuk menguji data. Uji Glaser, yang mengkorelasikan nilai residual absolut dengan variabel independen, digunakan untuk melakukan uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Ketika terdapat homoskedastisitas, tidak ada korelasi yang signifikan secara statistik antara variabel independen dan dependen. Terbukti jika probabilitas signifikansinya lebih tinggi dari ambang batas kepercayaan 5%.

d. Uji Linearitas

Dalam penelitian, digunakan untuk menguji hubungan linear diantara variabel bebas, variabel intervening dan variabel terikat, apakah spesifikasi model yang digunakan dalam penelitian sudah benar atau tidak. Adapun dasar keputusannya yaitu:

1. Jika nilai *Sig. deviation from linearity* > 0,05 maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Jika nilai *Sig. devinition from linearity* < 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda

a) Uji regresi

Pengaruh dugaan sementara didalam penelitianini menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu analisis yang bertujuan mengatahui pengaruh dan menunjukkan hubungan antara beberapa variabel. Nilai koefisien dari setiap variabel independen ditemukan sebagai hasil dari analisis regresi. Untuk tujuan penelitian ini, model persamaan berikut digunakan:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja karyawan

a : Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$: Koefisien beta

X1 : kepemimpinan

X2 : pengembangan karir

X3 : lingkungan kerja

X4 : kompensasi

E : Error (Kesalahan pengganggu)

Goodness of fit model fungsi regresi dapat dinilai dari hasil pengujian berikut :

b) Uji Koefisien Korelasi (R)

Uji korelasi merupakan istilah yang digunakan untuk mengukur kekuatan

hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui ada atau tidak adanya hubungan antar variabel. Uji kolerasi memiliki nilai antara -1 s,d 1, dengan arti yaitu

1. Jika $r = +/-1$, berarti variabel X pengaruh signifikan, positif berarti pengaruhnya searah dan sebaliknya jika negatif berarti pengaruhnya searah dan sebaliknya jika negatif berarti pengaruhnya tidak searah.
2. Jika $r = 0$, berarti variabel X tidak ada pengaruhnya.
3. Jika $-1 < r < 1$, berarti variabel X ada pengaruhnya baik pengaruh positif maupun negatif.

c) Uji koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) merupakan nilai yang menunjukkan seberapa baik model dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai R² berada antara 0 dan 1, dan nilai R² yang rendah menunjukkan bahwa variabel independen tidak dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen diberikan oleh variabel dependen. Salah satu kelemahan utama menggunakan koefisien determinasi diartikan bahwa itu bias terhadap berapa variabel bebas yang dicantumkan didalam model. Peduli apakah variabel bebas itu memiliki pengaruh dengan signifikan akan variabel terikat, R² selalu meningkatkan setiap kali satu variabel independen ditambahkan. Oleh karna itu, sebagian besar penelitian menyarankan untuk menggunakan nilai *adjusted* R² ketika menentukan model regresi terbaik. Ini karena, tidak seperti R², nilai *Adjusted* R² dapat meningkat atau menurun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

3.6 Penguji Hipotesis

3.6.1 Uji Signifikasi Secara Simultan (Uji F-statistic)

Berikut adalah dasar pengambilan keputusan untuk uji F.

1. Hipotesis ditolak jika F hitung kurang dari F tabel.
2. Hipotesis ditolak jika F hitung lebih besar dari F tabel.

Selain itu nilai signifikan F dari output regresi juga dapat diuji dengan menggunakan SPSS pada taraf signifikan 0,05 ($\alpha = 5\%$). bila hasil dari signifikansi didapati lebih besar dibandingkan α , diambil kesimpulan bahwa hipotesis ditolak dan model regresi tidak sesuai; Sebaliknya, bila hasil dari signifikansi didapati rendah dibandingkan α , dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan model regresi dianggap tepat.

3.6.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji statistik t)

Pengaruh satu variabel independen diukur melalui uji statistik T. Metode yang digunakan untuk membuat keputusan adalah:

1. Hipotesis ditolak bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, karena variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Hipotesis diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ karena variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Menggunakan significance level 0.005 ($\alpha = 5\%$) dengan SPSS. Uji t juga bisa digunakan untuk menentukan nilai signifikan t untuk masing-masing variabel pada hasil regresi. Nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis ditolak, yang menunjukkan bahwa variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Sebaliknya, nilai signifikan yang lebih rendah dari 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis diterima, yang menunjukkan bahwa koefisien regresi signifikan, yang menunjukkan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PERUSAHAAN

4.1 Gambar Umum Perusahaan

4.4.1 Sejarah Perusahaan

PT. Brawijaya Buana Persada merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyewaan kendaraan ringan yang berfokus untuk mendukung kegiatan proyek minyak dan gas, kontruksi pertambangan, geothermal dan pembangkitan listrik. PT Brawijaya Buana Persada didirikan tahun 2021. PT. Brawijaya Buana Persada sendiri berkantor pusat di Muara badak. Untuk mencapai dan mempertahankan hal tersebut, PT. Brawijaya Buana Persada sangat mengedepankan kualitas kerja dan didukung dengan perlindungan aspek keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan dan pihak-pihak yang terkait dengan perusahaan. Perusahaan menyadari betapa pentingnya agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan lancar dan sukses.

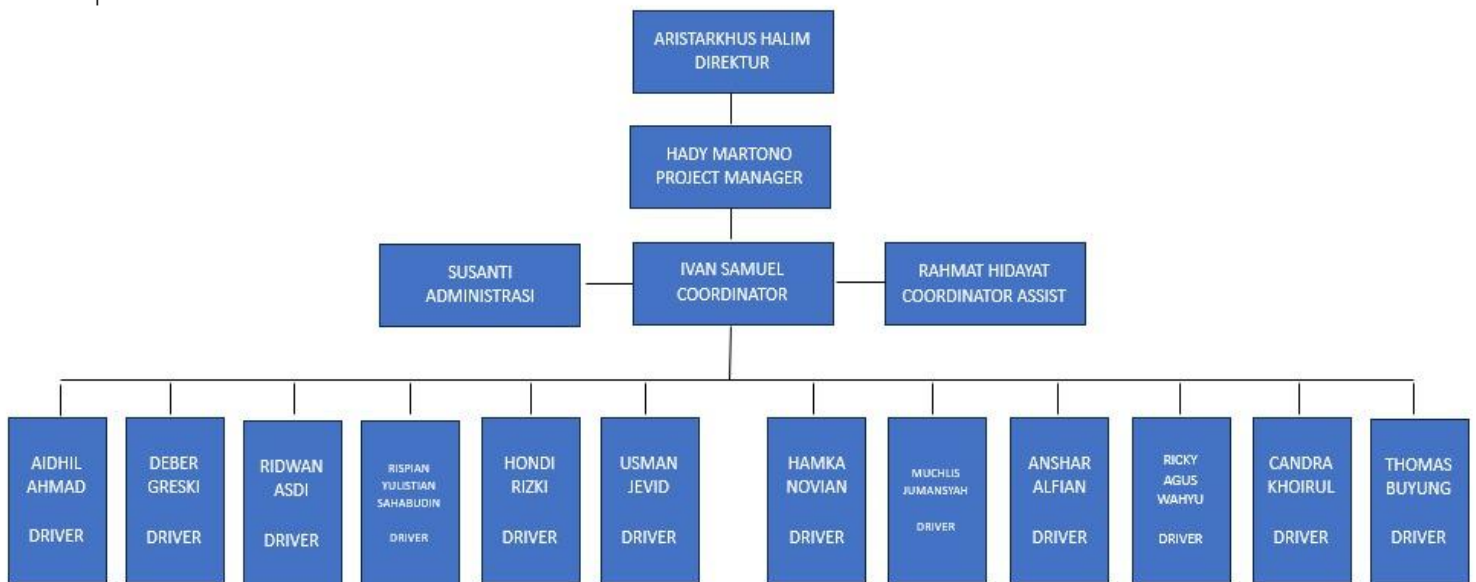
4.4.2 Visi PT Brawijaya Buana Persada

Menjadi perusahaan rental kendaraan ringan dan alat berat terbaik di Asia Tenggara khususnya di Indonesia.

4.4.3 Misi PT Brawijaya Buana Persada

1. Berkomitmen dalam memberikan system keselamatan dan kesehatan kerja
2. Bekerja dengan tanggung jawab secara professional dan berintegritas.
3. Memberikan solusi dan memahami keinginan pelanggan.
4. Memberikan pelayanan dan unit yang terbaik guna mencapai kepuasan pelanggan.

4.4.4 Struktur Organisasi PT Brawijaya Buana Persada



Gambar 4.4.4 Struktur Organisasi PT Brawijaya Buana Persada

4.4.6 Lokasi Penelitian

PT Brawijaya Buana Persada, bertepatan di Sambera Kecamatan Muara badak. Lokasi ini merupakan lokasi yang strategis karena:

1. Lokasi perusahaan yang sering dilalui oleh masyarakat
2. Lokasi perusahaan berada di tempat yang aman dan mudah memperoleh fasilitas seperti listrik, telepon, dan transportasi.

4.4.7 Program Kerja Perusahaan

1. Program Jangka Pendek (1-2 Tahun):

a. Peningkatan Kualitas Armada

- 1) Melakukan peremajaan kendaraan dengan standar keselamatan

tinggi.

- 2) Menyediakan kendaraan dengan spesifikasi khusus untuk area pertambangan.

b. Peningkatan Kepatuhan Regulasi

- 1) Memastikan seluruh kendaraan memenuhi standar K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).
- 2) Mengurus perizinan operasional sesuai regulasi lokal dan nasional.

c. Optimalisasi Manajemen Operasional

- 1) Implementasi sistem manajemen pemeliharaan kendaraan berbasis digital.
- 2) Peningkatan efisiensi rute dan alokasi kendaraan.

d. Peningkatan SDM dan Pelatihan

- 1) Pelatihan berkala bagi pengemudi terkait keselamatan dan operasional kendaraan.
- 2) Sertifikasi pengemudi sesuai dengan standar industri pertambangan.

e. Peningkatan Kepuasan Pelanggan

- 1) Penyediaan layanan pelanggan 24/7.
- 2) Survei kepuasan pelanggan secara berkala.

f. Program Jangka Panjang (3-5 Tahun ke Atas):

a. Ekspansi Wilayah Operasional

- 1) Membuka cabang baru di wilayah pertambangan lain.
- 2) Menjalinkan kemitraan dengan lebih banyak perusahaan tambang.

b. Pengembangan Teknologi dan Digitalisasi

- 1) Implementasi sistem GPS dan telematika untuk monitoring kendaraan secara real-time.
- 2) Penggunaan aplikasi berbasis cloud untuk pemesanan dan manajemen kendaraan.

c. Diversifikasi Layanan

- 1) Menyediakan layanan tambahan seperti perawatan kendaraan onsite.
- 2) Penyewaan kendaraan listrik untuk operasional yang lebih ramah lingkungan.

d. Keberlanjutan dan Efisiensi Energi

- 1) Penggunaan bahan bakar ramah lingkungan dan kendaraan hemat energi.
- 2) Pengurangan jejak karbon melalui optimalisasi rute dan penggunaan teknologi hijau.

e. Meningkatkan Standar Keamanan dan Kesehatan

- 1) Mengembangkan program keselamatan kerja yang lebih komprehensif.
- 2) Menerapkan sistem inspeksi kendaraan berbasis IoT.

Dengan pelaksanaan program jangka pendek dan jangka panjang ini, perusahaan dapat meningkatkan daya saing, memenuhi standar industri, dan memberikan layanan terbaik bagi pelanggan di sektor pertambangan minyak dan gas. Untuk lokasi kerja sendiri sejauh ini PT. Brawijaya Buana Persada menyediakan layanan operasional di 2 (dua) lokasi pengeboran minyak milik BUMN PT. Pertamina Persero yang berlokasi di wilayah Zona

9 Kalimantan Timur, Zona 4 Riau, dan Zona 1 Jawa Barat.

4.4.8 Gambar Objek yang diteliti

Objek pada penelitian ini adalah PT Brawijaya Buana Persada yang bergerak dibidang penyewaan alat ringan seperti fortuner, pajero, dan hilux yang berfokus mendukung kegiatan suatu proyek, PT Brawijaya Buana Persada berlokasi di muara badak. Selain itu penelitian ini mencakup faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, pengembangan karir, kualitas lingkungan kerja dan kompensasi. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana gaya kepemimpinan, pengembangan karir, kualitas lingkungan kerja dan kompensasi dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan.

4.4.9 Karakteristik Responden

Adapun data responden yang tertera dalam formulir kuisioner adalah:

Tabel 4.4.1
Kategori berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-Laki	29
Perempuan	1
Total	30

Sumber: Penulis, 2025

Berdasarkan Tabel 4.4.1 diatas jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan sebagai berikut: bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki jumlah paling banyak yaitu 96,66% responden, berbeda jauh dari responden berjenis kelamin perempuan yaitu 3,33% dari jumlah 30 responden yang

telah dikumpulkan.

Tabel 4.4.2
Kategori Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah
19-30 tahun	27
31-40 tahun	3
Total	30

Sumber: Penulis, 2025

Berdasarkan tabel 4.4.2 diatas kategori responden berdasarkan usia, dapat dijelaskan sebagai berikut: bahwa responden usia 19-30 tahun merupakan yang paling tinggi dengan 90% dari 30 responden yang dikumpulkan.

Tabel 4.4.3
Kategori Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden
SMA	27
S1	3
Total	30

Sumber: Penulis, 2025

Berdasarkan tabel 4.4.3 menunjukan bahwa sebagian besar pendidikan terakhir responden adalah SMA yang berjumlah 90% dari 30 responden yang dikumpulkan.

Tabel 4.4.4
Kategori Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah
2-3 Tahun	9
4 Tahun	21
Total	30

Sumber:Penulis, 2025

Berdasarkan tabel 4.4.4 diatas kategori responden berdasarkan lama bekerja, dapat dijelaskan sebagai berikut: bahwa responden lama bekerja 1 tahun merupakan yang paling tinggi dengan 70% dari 30 responden yang dikumpulkan.

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Pada tahap ini akan dijelaskan hasil analisis terhadap data yang telah dikumpulkan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Sesuai dengan uraian pada bab tiga. Bahwa ada tiga kelompok analisis yang akan dilakukan, yaitu Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik , dan Analisis Regresi Linier Berganda.

5.1.1 Analisis Deskriptif

Menurut Ghozali (2018:19) mengatakan statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara memberikan gambaran atau deskriptif suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, maksimum, minimum, standar deviasial. Teknik ini bukan sebagai media untuk menguji hipotesis tetapi sebatas digunakan untuk menguji dan menganalisis data yang disertai perhitungan agar dapat memperjelas keadaan atau karakteristik data yang akan diolah dalam program SPSS.

Variabel-variabel penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, pengembangan karir, kualitas lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah analisis dari statistik deskriptif dari data penelitian.

Tabel 5.1.1
Hasil Deskriptif Statistics

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	30	16	25	21.10	2.683
Pengembangan Karir	30	12	20	16.30	2.120
Kualitas Lingkungan Kerja	30	18	25	21.50	1.961
Kompensasi	30	14	20	16.70	2.037
Kinerja Karyawan	30	16	25	21.67	2.537
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Data diolah Penulis, 2025

Berdasarkan hasil uji deskriptif diatas, dapat kita gambarkan distribusi data yang didapatkan oleh peneliti adalah:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1), dari data tersebut bias di deskripsikan bahwa minimum 16 sedangkan nilai maksimum 25 dan rata-rata mean sebesar 21,10. Standar deviasi adalah 2,683.
2. Variabel Pengembangan (X2), dari data tersebut bias di deskripsikan bahwa minimum 12 sedangkan nilai maksimum 20 dan rata-rata mean sebesar 16,30. Standar deviasi adalah 2,120.
3. Variabel Kualitas lingkungan Kerja (X3), dari data tersebut bias di deskripsikan bahwa minimum 18 sedangkan nilai maksimum 25 dan rata-rata mean sebesar 21,50. Standar deviasi adalah 1,961.
4. Variabel Kompensasi (X4), dari data tersebut bias di deskripsikan bahwa minimum 14 sedangkan nilai maksimum 20 dan rata-rata mean sebesar 16,70. Standar deviasi adalah 2,037.
5. Variabel Kinerja Karyawan (Y), dari data tersebut bias di deskripsikan

bahwa minimum 16 sedangkan nilai maksimum 25 dan rata-rata mean sebesar 21,67. Standar deviasi adalah 2,537.

5.2 Analisis Uji Instrumen

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Jika valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diteliti. Lalu jika suatu data dinyatakan valid maka data tersebut dapat dilanjutkan untuk ke tahap atau proses selanjutnya. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ dengan signifikansi 0,05 dan *degree of freedom* (df), di dalam ini adalah sampel (Ghozali, 2018:51).

Dalam penelitian ini data yang diambil adalah 30 responden dan tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 tingkat signifikansi uji dua arah dengan nilai DF (*Degree of Freedom*) 28 dan r tabel yaitu 0,361. Data diolah penulis menggunakan perangkat SPSS.

Tabel 5.1.2

Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	r hitung	R tabel	Hasil
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	• Sifat	0,618	0,361	Valid
		• Kebiasaan	0,444	0,361	Valid
		• Tempramen	0,659	0,361	Valid
		• Watak	0,555	0,361	Valid
		• Kepribadian	0,728	0,361	Valid
2	Pengembangan Karir (X2)	• Pendidikan	0,713	0,361	Valid
		• Pelatihan	0,688	0,361	Valid
		• Mutasi	0,932	0,361	Valid
		• Promosi	0,804	0,361	Valid

3	Kualitas Lingkungan Kerja (X3)	• <i>Struktur Kerja</i>	0,706	0,361	Valid
		• <i>Tanggung Jawab Kerja</i>	0,710	0,361	Valid
		• <i>Fasilitas</i>	0,707	0,361	Valid
		• <i>Kerja Sama Antar Kelompok</i>	0,735	0,361	Valid
		• <i>Kelancaran Komunikasi</i>	0,391	0,361	Valid
4	Kompensasi (X4)	• <i>Gaji</i>	0,657	0,361	Valid
		• <i>Insentif</i>	0,495	0,361	Valid
		• <i>Bonus</i>	0,630	0,361	Valid
		• <i>Cuti</i>	0,803	0,361	Valid
5	Kinerja Karyawan	• <i>Kualitas</i>	0,767	0,361	Valid
		• <i>Kuantitas</i>	0,725	0,361	Valid
		• <i>Ketepatan Waktu</i>	0,752	0,361	Valid
		• <i>Efektivitas</i>	0,832	0,361	Valid
		• <i>Kemandirian</i>	0,722	0,361	Valid

Sumber: Data diolah Penulis, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan pada setiap variabel penelitian, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel diatas memiliki nilai yang valid karena memiliki nilai rhitung yang lebih tinggi dari nilai rtabel.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dalam sebuah penelitian untuk mengukur seberapa besar konsistensi dan ketepatan pengukuran sebuah kuisioner yang telah dilakukan. Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Jika koefisien reabilitas hasil perhitungan menunjukan angka $\geq 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa instrument dinyatakan reliable. Uji ini dilakukan dengan uji *statistice cronbach alpha* dengan pengukuran nilai setiap variabel harus lebih besar atau sama dengan nilai 0,06.

Tabel 5.1.3
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach alpha	Nilai Bebas	Hasil
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,627	0,60	Reliabel
2	Pengembangan Karir (X2)	0,791	0,60	Reliabel
3	Kualitas Lingkungan Kerja (X3)	0,722	0,60	Reliabel
4	Kompensasi (X4)	0,629	0,60	Reliabel
5	Kinerja Karyawan	0,815	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah penulis 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada setiap variabel yang diteliti dalam kuisioner, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data kuisioner yang telah dikumpulkan memiliki nilai yang reliabel karena nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

5.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

5.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan dengan tujuan apakah regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya memiliki distribusi yang normal atau tidak normal, uji ini menggunakan uji Shapiro wilk dikarenakan sampel yang digunakan penguji < dari 50 dan diolah menggunakan perangkat SPSS. Menurut Sugiyono (2014:114) uji normalitas Shapiro – Wilk adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui sebaran data acak suatu sampel yang kecil digunakan simulasi data.

Tabel 5.1.3
Hasil uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Gaya Kepemimpinan	.198	30	.004	.939	30	.084
Pengembangan Karir	.121	30	.200 [*]	.953	30	.206
Kualitas Lingkungan Kerja	.153	30	.071	.955	30	.224
Kompensasi	.088	30	.200 [*]	.957	30	.261
Kinerja Karyawan	.152	30	.074	.937	30	.076

Sumber: Diolah oleh Penulis, 2025

Berdasarkan pada hasil uji normalitas yang telah dilakukan dan ditampilkan pada tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel berdistribusi dengan normal karena seluruh nilai variabel. *Sig* > 0,05 berarti dapat disimpulkan bahwa variabel berdistribusi dengan normal.

5.3.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2021:157) uji multikolinearitas diperuntukan melihat ada/tidak korelasi antar variabel independen dari regresi linier berganda, mengidentifikasi tanda-tanda pengujian dilihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation factor* (VIF). Uji Multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi diantara variabel bebas dan diolah pengujian menggunakan perangkat SPSS pada perangkat computer dengan hasil sebagai berikut.

Table 5.1.4
Hasil uji Multikolinearitas

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.098	4.368		2.312	.029		
	Gaya Kepemimpinan	.030	.199	.028	.152	.880	.674	1.485
	Pengembangan Karir	.792	.236	.682	3.353	.003	.535	1.868
	Kualitas Lingkungan Kerja	-.159	.218	-.143	-.729	.473	.574	1.743
	Kompensasi	.075	.276	.064	.272	.788	.401	2.493

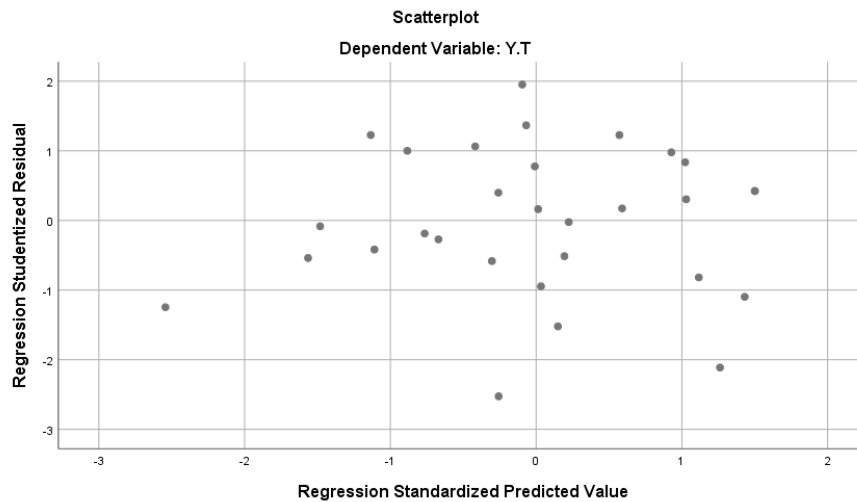
Sumber: Diolah oleh Penulis, 2025

Dari tabel hasil Uji Multikolinearitas terhadap variabel yang telah diolah oleh penguji melalui perangkat SPSS, maka diketahui bahwa nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai *VIF* $< 10,00$. Hal ini menyimpulkan bahwa tidak terdapat permasalahan multikolinearitas antar variabel bebas.

5.3.3 Uji Heterokedasitas

Menurut Ghozali (2021:178) uji heterokedasitas bermaksud mengetahui apakah persatu pengamatan pada yang lain terdapat ketidaksamaan varian dari residual. Uji ini bertujuan untuk mengukur atau menguji apakah suatu model regresi mempunyai ketidaksamaan varian residual satu pengamat terhadap lainnya dan diuji dengan perangkat SPSS pada computer dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.1.5
Hasil uji Heterokedasitas



Sumber: Diolah oleh penulis 2025

Berdasarkan tabel scatterplot yang merupakan hasil uji heterokedasitas diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedasitas dikarenakan pola titik-titik pada tabel berada diatas dan dibawah dari nilai 0 atau berada dalam keadaan yang acak.

5.3.4 Uji Linearitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui atau menguji hubungan linear diantara variabel bebas dan variabel terikat apakah spesifikasi model yang digunakan dalam penelitian sudah benar atau tidak. Menurut Ghozali (2018:167) uji linearitas adalah uji untuk mengetahui apakah ada hubungan linear yang signifikan antara dua variabel. Uji linearitas diolah oleh penguji menggunakan perangkat SPSS dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.1.6
Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y.T * X2.T	Between Groups	(Combined)	99.343	8	12.418	2.986	.021
		Linearity	81.244	1	81.244	19.538	.000
		Deviation from Linearity	18.099	7	2.586	.622	.732
	Within Groups		87.324	21	4.158		
	Total		186.667	29			

Sumber: Diolah oleh penulis 2025

5.4 Analisis Regresi Linier Berganda

5.4.1 Persamaan Regresi

Menurut Ghazali (2021:145) analisis regresi linear berganda adalah untuk mengukur ataupun memberikan arahan pada dua arah atau lebih dari suatu variabel. Analisis regresi dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Pengembangan Karir (X2), Kualitas Lingkungan Kerja dan Kompensasi (X4) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y), dan dalam penelitian ini penguji melakukan pengolahan data menggunakan perangkat SPSS pada computer dengan hasil sebagai berikut:

Table 5.1.7
Hasil Persamaan Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.098	4.368		2.312	.029
	Gaya Kepemimpinan	.030	.199	.028	.152	.880
	Pengembangan Karir	.792	.236	.682	3.353	.003
	Kualitas Lingkungan Kerja	-.159	.218	-.143	-.729	.473
	Kompensasi	.075	.276	.064	.272	.788

Sumber: Data diolah penulis 2025

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi diatas dan berdasarkan rumus regresi yang dipakai yaitu $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$, maka nilai persamaan regresi yang diambil adalah

$$Y = 10,098 + 0,030X_1 + 0,792X_2 - 0,159X_3 + 0,075X_4 + e$$

a. *Constanta* = 10,098

Hasil ini menunjukkan nilai Kinerja Karyawan (Y) jika variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Pengembangan Karir (X2), Kualitas Lingkungan Kerja (X3) dan Kompensasi (X4) bernilai nol.

b. Koefisien $\beta_1 = 0,030$ (Gaya Kepemimpinan (X1))

Dimana nilai koefisien X1 bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa komponen Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang negative terhadap Kinerja Karyawan. Dimana apabila komponen dari Gaya kepemimpinan bertambah 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan

meningkat sebesar 0,030, dikarenakan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang positif.

c. Koefisien $\beta_2 = 0,792$ (Pengembangan Karir X2)

Dimana nilai koefisien X2 bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa komponen Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan. Dimana apabila komponen Pengembangan Karir bertambah 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,792, dikarenakan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang positif.

d. Koefisien $\beta_3 = 0,159$ (Kualitas Lingkungan Kerja X3)

Dimana nilai koefisien X3 bernilai negatif, maka dapat disimpulkan bahwa komponen Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang negatif terhadap Kinerja Karyawan. Dimana apabila komponen Kualitas Lingkungan Kerja bertambah 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,159, dikarenakan Kualitas Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang negatif.

e. Koefisien $\beta_4 = 0,075$ (Kompensasi X4)

Dimana nilai koefisien X4 bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa komponen Kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan. Dimana apabila komponen bertambah 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat besar 0,075 dikarenakan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki

hubungan yang negatif.

5.4.2 Uji Koefisien korelasi (R)

Bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan atau kekuatan asosiasi linear antara dua variabel, dimana dalam pengolahan data kuesioner pengujian memakai perangkat SPSS dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.1.8
Hasil Koefisien Korelasi ®

Correlations		X1.T	X2.T	X3.T	X4.T	Y.T
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.303	.474**	.530**	.200
	Sig. (2-tailed)		.104	.008	.003	.289
	N	30	30	30	30	30
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	.303	1	.507**	.663**	.660**
	Sig. (2-tailed)	.104		.004	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
Kualitas Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.474**	.507**	1	.610**	.255
	Sig. (2-tailed)	.008	.004		.000	.175
	N	30	30	30	30	30
Kompensasi	Pearson Correlation	.530**	.663**	.610**	1	.443*
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000		.014
	N	30	30	30	30	30
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.200	.660**	.255	.443*	1
	Sig. (2-tailed)	.289	.000	.175	.014	
	N	30	30	30	30	30

Sumber: Data diolah penulis 2025

Berdasarkan tabel hasil uji korelasi diatas yang telah diolah oleh penulis terhadap variabel yang diteliti, dapat disimpulkan bahwa variabel yang diteliti berhubungan atau berkorelasi. Dimana dari tabel diatas nilai Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,200 dan memiliki derajat hubungan yaitu korelasi sangat lemah dengan bentuk hubungan positif, kemudian nilai Pengembangan Karir adalah 0,660 dan memiliki derajat hubungan yaitu korelasi sedang dengan hubungan positif, sementara nilai Kualitas Lingkungan Kerja 0,255 dan memiliki derajat hubungan yaitu korelasi sangat lemah dengan

hubungan yang positif, sementara nilai Kompensasi 0,443 dan memiliki derajat hubungan yaitu korelasi lemah dengan hubungan yang positif.

5.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2021:147) koefisien determinasi yaitu suatu nilai yang menggambarkan bagaimana sebuah perubahan dari variabel dependen dapat dijabarkan oleh suatu perubahan dari variabel independen, dimana dalam pengolahan data kuisioner pengujian memakai perangkat SPSS dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.1.9
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669 ^a	.447	.359	2.03193
a. Predictors: (Constant), X4.T, X1.T, X3.T, X2.T				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data diolah penulis 2025

Dari tabel hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) diatas, didapat hasil atau nilai dari *R Square* sebesar 0,447 yang artinya bahwa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu sebesar 44,7%. dan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.5 Pengujian Hipotesis

5.5.1 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Menurut Ghazali (2021:148) uji F digunakan pada pengujian signifikan variabel independen memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel dependen. Dalam pengolahan data pengujian menggunakan perangkat SPSS dengan

hasil sebagai berikut.

Perhitungan F tabel diambil dari titik persentase distribusi F untuk probabilitas = 0,05, dimana untuk df_1 atau pembilang adalah 4 dan untuk df_2 atau penyebut adalah jumlah responden dikurangi jumlah variabel ($30-4-1=25$). Maka dari perhitungan diatas dan mengacu pada titik persentase distribusi untuk probabilitas = 0,05 jumlah F tabel adalah 2,76.

Tabel 5.1.10
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83.448	4	20.862	5.053	.004 ^b
	Residual	103.219	25	4.129		
	Total	186.667	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), X4.T, X1.T, X3.T, X2.T						

Sumber: Data diolah oleh penulis 2025

Berdasarkan tabel hasil uji signifikan simultan diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 5,053 sementara nilai F tabel sebesar 2.76 yang berarti nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dan nilai signifikansi sebesar 0,004 yang berarti nilai $0,004 < 0,05$. Dan dapat disimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen dan memiliki pengaruh yang signifikan. Dan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

5.5.2 Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Menurut Ghazali (2021:148) uji T diperuntukan melihat pengaruh variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Dalam pengolahan data pengujian menggunakan perangkat SPSS. Sementara perhitungan F tabel dalam uji T adalah

dengan tingkat kepercayaan $\alpha = 5\%$ (0,05).

$$T_{\text{tabel}} = t_{(\alpha/2 : n - k - 1)} = t_{(0,025:25)} = 2,059$$

Keterangan:

α = tingkat kepercayaan

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

Selanjutnya adalah hasil pengolahan Uji T yang telah dilakukan oleh penulis yaitu sebagai berikut:

Table 5.1.11

Hasil Uji T						
Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.098	4.368		2.312	.029
	Gaya Kepemimpinan	.030	.199	.028	.152	.880
	Pengembangan Karir	.792	.236	.682	3.353	.003
	Kualitas Lingkungan Kerja	-.159	.218	-.143	-.729	.473
	Kompensasi	.075	.276	.064	.272	.788

Sumber: Data diolah oleh penulis 2025

Berdasarkan tabel hasil uji signifikan parsial diatas yang telah diolah oleh penulis maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Hubungan Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Didapat nilai T hitung adalah $0,125 < T_{\text{tabel}}$ sebesar 2,059 dan nilai signifikansi $0,880 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} ditolak artinya tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Hubungan Pengembangan Karir (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Didapat nilai T hitung $3,353 > T$ tabel $2,059$ dan nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$, maka kesimpulannya adalah H_{03} diterima dan H_{a3} diterima dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti hipotesis kedua diterima.

c. Hubungan Kualitas Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Didapat nilai T hitung $0,729 < T$ tabel $2,059$ dan nilai signifikan sebesar $0,473 > 0,05$, maka H_{04} ditolak dan H_{a4} ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa kualitas lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Hubungan Kompensasi (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Didapat nilai T hitung $0,272 < T$ tabel $2,059$ dan nilai signifikan sebesar $0,788 > 0,025$, maka H_{05} ditolak dan H_{a5} ditolak, maka hasil menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, atau kesimpulannya Kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5.6 Pembahasan Hasil Analisis

5.6.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan (X1) pada Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel output SPSS “*Coefficients*” diketahui nilai thitung $> t$ tabel yaitu $0,152 < 2,059$ dengan nilai signifikan (Sig) variabel Gaya Kepemimpinan sebesar $0,880$ atau $0,880 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua H_1 ditolak. Artinya tidak ada pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan nilai koefisien

beta yang bernilai positif menunjukkan bahwa jika Gaya Kepemimpinan meningkat maka juga akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Artinya, nilai Gaya Kepemimpinan yang meningkat berarti hasil penelitian ini sendiri berjalan sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu Nurfarina, A., & Saputra, F (2024), dimana variabel yang diteliti salah satunya adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan yang hasilnya juga berpengaruh positif dan juga signifikan.

5.6.2 Hubungan Pengembangan Karir (X2) pada Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel output SPSS “*Coefficients*” diketahui nilai thitung > ttabel yaitu $3,353 > 2,059$ dengan nilai signifikan (Sig) variabel Pengembangan Karir sebesar 0,003 atau $0,003 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga H₂ diterima. Artinya ada pengaruh positif signifikan antara Pengembangan Karir (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan nilai koefisien beta yang bernilai positif menunjukkan bahwa jika Pengembangan Karir meningkat maka juga akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Artinya, karyawan dapat meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan dalam mengembangkan perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil dari penelitian terdahulu yaitu Saepudin, A., & Noorzaman, S (2023) dimana variabel yang diteliti salah satunya adalah Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan yang hasilnya juga berpengaruh positif dan juga signifikan.

5.6.3 Hubungan Kualitas Lingkungan Kerja (X3) pada Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel output SPSS “*Coefficients*” diketahui nilai thitung > ttabel yaitu $0,729 > 2,059$ dengan nilai signifikan (Sig) variabel Kualitas Lingkungan Kerja sebesar 0,473 atau $0,473 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis

keempat H3 ditolak. Yang artinya Kualitas Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan nilai koefisien beta yang bernilai positif menunjukkan bahwa jika Kualitas Lingkungan Kerja meningkat maka juga akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Artinya, nilai Kualitas Lingkungan Kerja yang meningkat berarti perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil dari penelitian terdahulu yaitu Amanah Dita & Putri Cempaka Anita (2022) dimana variabel yang diteliti salah satunya adalah Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang hasilnya juga berpengaruh positif dan juga signifikan.

5.6.4 Hubungan Kompensasi (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel output SPSS “*Coefficients*” diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $0,272 > 2,059$ dengan nilai signifikan (Sig) variabel Kompensasi sebesar 0,473 atau $0,473 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat H4 diterima. Artinya ada pengaruh positif signifikan antara Kompensasi (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan nilai koefisien beta yang bernilai positif menunjukkan bahwa jika Kompensasi meningkat maka juga akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Artinya, kompensasi yang baik dan adil dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bertanggung jawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil dari penelitian terdahulu yaitu Roys, R. F., & Suprihhadi H (2016) dimana variabel yang diteliti salah satunya adalah Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang hasilnya juga berpengaruh positif dan juga signifikan.

5.6.5 Hubungan Gaya Kepemimpinan (X1), Pengembangan Karir (X2), Kualitas Lingkungan Kerja (X3) dan Kompensasi (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam hasil Uji F (Simultan) menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Pengembangan Karir (X2), Kualitas Lingkungan Kerja (X3) dan Kompensasi (Y) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Semua variabel tersebut diuji secara serentak dengan menggunakan uji F atau ANOVA, dimana jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan menggunakan bantuan *software* SPSS. Disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Pengembangan Karir (X2), Kualitas Lingkungan Kerja (X3) dan Kompensasi (X4) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) Kesimpulan ini diambil berdasarkan hasil perhitungan pada Uji F yaitu sebesar $5,053 > 2,059$ ($F_{hitung} > F_{tabel}$) dan nilai signifikan $0,004 < 0,05$.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 KESIMPULAN

Setelah dilakukan analisis terhadap data yang telah dikumpulkan oleh peneliti terhadap pengaruh variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Kualitas Pengembangan Karir (X2), Kompensasi (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Brawijaya Buana Persada maka kesimpulan yang didapatkan adalah :

1. Berdasarkan hasil analisis, Gaya Kepemimpinan (X1), Pengembangan Karir (X2), Kualitas Lingkungan Kerja (X3), dan Kompensasi (X4) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Meskipun dalam uji parsial beberapa variabel tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan keempat variabel tersebut memiliki dampak yang signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor tersebut saling mendukung dan bekerja bersama dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT Brawijaya Buana Persada. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola keempat aspek ini secara menyeluruh untuk meningkatkan produktivitas karyawan.
2. Berdasarkan hasil analisis, Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Brawijaya Buana Persada. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada bukti yang cukup kuat untuk menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Brawijaya Buana Persada.

3. Berdasarkan hasil analisis, Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Brawijaya Buanda Persada. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik program pengembangan karir yang diberikan perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Pengembangan karir membantu karyawan meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas perusahaan.
4. Berdasarkan hasil analisis, Kualitas Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Brawijaya Buanda Persada, karena kualitas lingkungan kerja tidak secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.
5. Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Brawijaya Buanda Persada. Artinya, besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan tidak secara langsung mempengaruhi kinerja mereka.

6.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pandangan dari penulis sendiri maka penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan bermanfaat bagi beberapa pihak yaitu:

1. Hendaknya PT Brawijaya Buana Persada memberikan arahan dan perhatian yang mampu mendorong kesadaran diri karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya, dan menanamkan motivasi, baik motivasi dalam bentuk dukungan maupun dalam bentuk pemberian penghargaan kepada karyawan yang bekerja

tepat waktu agar produktivitas PT Brawijaya Buana Persada dapat lebih meningkat dan mampu bersaing secara sehat dengan perusahaan lain.

2. Bagi peneliti selanjutnya, peneliti bisa menguji kembali tema yang cocok dengan penelitian ini atau menggunakan jenis penelitian lain dengan model yang berbeda. Apabila ada pihak yang ingin melanjutkan, bisa menggunakan atau menambah lagi jumlah populasi dan sampel yang lebih banyak. Proses kajian diharapkan dapat menemukan hasil temuan baru yang dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan manajemen khususnya sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanah, d., & Putri, a. c. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. UNITED TRACTORS, TBK Cabang Medan.
- Aditiya, M. (2015). *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (studi pada PT.Primatexco Indonesia, Batang)*. Jurnal Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Amandita, S. R., Baharudin, M., & Mahendri, W. (Agustus 2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Putra Putri Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol. 2 NO. 3 : 727-734.
- Aslamia, E., & Roni, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, Vol. 11 No.1 : 337-389.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori, Konsep dan Indikator*, edisi 1. ed. Zanaf, Pekanbaru
- Bernardin, H. a. (2010). *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Erlangga.
- Batubara, S. S. (April 2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akutansi)*, Vol. 3 No.1 : 40-58.
- Cahya, A. D., Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (Agustus 2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Sters Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, Vol. 6 No.2 : 71-83.
- Colquitt, J. A. (2015). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill

Education.

- Drastyana, F. S. (2021). *Turnover Intention Karyawan dalam Tinjauan Kompensasi, Pengembangan Karir, Iklim Organisasi*. Pondok Karisma Residence Jalan Revelsia VI D.151 Penglayungan, Cipedes Tasikmalaya: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia (PRCI).
- Donni J P. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Emra, & Devianti. (2023). Pengukuran Kinerja Karyawan menggunakan Metode Balanced Scorecard di PT. X. *Jurnal Baud dan Manufaktur. Jurnal Keilmuan Teknik Mesin dan Teknik Industri*, Vol. 5 No.2 : 1-6.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA: Manajemen Press.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplilasi*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas DiPONogoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariatee dengan program IBM SPSS 25*. Semarang Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Griffin, R. W. (2014). *Organizational Behavior*. Singapore:South-Western.
- Hadari Nawawi. ((2002)). " *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang, Cetakan Ke-2*.,Yogyakarta: Univercity.
- Hasibuan, S.P. Malayu (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jl. Sawo RayaNo 18 Jakarta 13220: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : STIE YKPN.
- Hasibuan, Melayu S.P . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Askara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusai, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Askara.
- Hamali, Yusuf Arif. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya*

- Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Isyandi, B. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. PekanBaru: Mcgraw-Hill Education.
- Ismail, F. (2018). *Statistika Untuk Peneliti Pendidikan dan Ilmu-ilmu sosila*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Kartono, Kartini. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawalil Pers.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan 1*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Manurang, M., & Arif, P. e. (2024). Pentingnya Evaluasi Penilaian Kinerja. *JISPENDIORA Jurnal Ilmu Sosial Pendidikan dan Humaniora*, Vol. 3 No.1 : 77-85.
- Marpaung, I., & Winarto. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Penilaian Prstasi Kinerja (Studi Kasus PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara). *Jurnal Ilmu Methonomi*, Vol. 4 No.1 :79-86.
- Mattayang, Besse, ‘Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis’, *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting*, Vol. 2 No. 2 (2019), p. 45, doi:10.35914/jemma.v2i2.247
- Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (Maret 2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretaris dan Manajemen*, Vol. 4 No.1 : 27-33.
- Muna, N., & Isnowati, S. (Juni 2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera. *Jesya Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol. 5 No.2 : 1119-1130.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Dua, Cetakan keempat*. Bandung: CV Alfabeta.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Pattanayak, B. (2017). *Huma Resources Management*. New Delhi: Perentice-hall of India.
- Rosalinda, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EKOBIS: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, Vol. 10 No.1 : 18-32.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (Januari 2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi & Syariah*, Vol. 6 No.1 : 849-858.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Roys, R. F. (2016). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Nusantara Jaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, Vol 5. No 2.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Saepudin, A., & Noorzaman, S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Srikandi Multi Rental Bogor. *Economisc Learing Experience & Social Thinking Education Journal*, Vol 3. No 3.
- Serlly Firda Drastyana, S. M. (2021). *Turnover Intention Karyawan dalam Tinjauan Kompensasi, Pengembangan Karir, Iklim Organisasi*. Pondok Karisma Residence Jalan Revelsia VI D.151 Penglayungan, Cipedes Tasikmalaya: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia (PRCI). No. 98, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sangkaen, N. M., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Warnuk Bendito Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 8 No.1 : 98-106.

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&d*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Safuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jl. Gegerkalong Hilir No. 84 Bandung: ALFABETA, cv.
- Sunyoto, Danang. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Studi, P., Jurusan, M., Ekonomi, F., & Dharma, U. S. (2018). *Plagiat merupakan tindakan tidak terpuji pengaruh gaya kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan*.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM, Edisi 1*. Yogyakarta: Andi.
- Sofyandi, H. (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia. Edisi Pertama*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sadili, Samsudin. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Pustaka Setia.
- Sondang P. Siagian (2006). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: :PT.Bumi Aksara.
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja 5th edition*. Rajawali Pers: PT Raja Grafindo Persada.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana.
- Yukl, G. (2015). *Leadership in Organizations*. London: Prentice-Hall

International.

Yulandari, & Onsardi. (Juni 2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business, Management and Accounting*, Vol. 1 No.2 : 203-213.

LAMPIRAN

Lampiran Dokumentasi *Google form* Responden Penelitian

22.09
WhatsApp

PENGEMBANGAN
KARIR, KUALITAS
LINGKUNGAN
KERJA, DAN
KOMPENSASI
TERHADAP
KINERJA
KARYAWAN PT.
BRAWIJAYA BUANA
PERSADA.

Jawaban Anda telah direkam.

[Kirim jawaban lain](#)

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google. -
[Persyaratan Layanan](#) - [Kebijakan Privasi](#)

Does this form look suspicious? [Laporkan](#)

Google Formulir

AA docs.google.com

Tabel Rtabel Uji Validitas

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703

Tabel Ftabel Uji F (Simultan)

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01

Tabel Ttabel Uji T (Parsial)

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816

Lampiran Tabulasi 30 responden yang diambil

A. Gaya Kepemimpinan (X1)

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	JUMLAH
1	5	5	4	3	4	20
2	4	3	4	4	5	20
3	4	4	4	4	4	20
4	3	5	4	4	3	18
5	5	5	5	5	4	24
6	3	5	4	5	4	21
7	5	4	5	4	4	23
8	5	5	5	3	3	20
9	4	5	4	4	4	21
10	5	5	5	4	5	24
11	4	5	4	4	3	20
12	4	4	4	4	4	20
13	5	5	4	3	5	22

14	5	5	5	4	5	24
15	5	3	4	3	4	19
16	5	4	5	4	5	24
17	3	4	4	3	4	19
18	5	3	3	3	4	20
19	4	5	4	4	4	20
20	5	5	5	5	5	24
21	5	5	3	5	5	24
22	5	4	4	4	4	20
23	5	5	5	5	5	26
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	3	5	3	18
26	4	5	5	4	5	22
27	5	4	5	5	5	23
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	5	5	5	25
30	4	4	4	3	5	20

B. Pengembangan Karir (X2)

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	JUMLAH
1	3	4	4	5	16
2	4	3	4	4	15
3	4	4	3	3	14
4	4	5	4	4	17
5	5	4	4	5	18
6	4	4	4	4	16
7	5	5	5	5	20
8	4	5	4	4	17
9	4	4	4	4	16
10	4	5	5	5	19
11	4	5	4	4	17
12	3	4	3	3	13
13	3	3	3	4	13
14	5	4	5	5	19
15	4	5	4	4	17
16	5	4	5	5	19
17	4	5	4	4	17
18	4	5	4	4	17

19	4	5	5	4	18
20	5	5	5	4	19
21	4	5	5	5	19
22	4	4	4	5	17
23	3	3	3	3	12
24	4	4	4	3	15
25	3	5	4	3	15
26	4	4	4	4	16
27	5	3	3	3	14
28	5	5	5	5	20
29	5	5	5	5	20
30	4	4	4	4	16

C. Kualitas Lingkungan Kerja (X3)

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X2.4	X1.5	JUMLAH
1	4	4	4	4	5	21
2	4	4	4	5	4	21
3	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	4	24
6	4	5	5	5	5	24
7	4	5	5	5	5	24
8	5	4	5	4	5	23
9	4	3	3	4	4	18
10	5	5	5	5	5	25
11	4	4	5	4	4	21
12	4	3	4	4	4	19
13	4	3	4	3	5	19
14	5	4	5	5	5	24
15	4	4	5	4	4	21
16	5	5	5	4	4	23
17	4	5	4	5	3	21
18	5	5	5	5	5	25
19	4	5	5	5	5	24
20	5	5	5	5	5	25
21	4	4	3	4	5	20
22	5	5	4	5	4	23

23	5	5	5	5	5	25
24	4	5	3	4	4	20
25	4	5	4	4	5	22
26	4	4	5	4	5	22
27	4	5	4	3	5	21
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	5	5	5	25
30	5	4	3	5	4	21

D. Kompensasi (X4)

Responden	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	JUMLAH
1	4	3	4	4	15
2	4	4	3	4	15
3	4	5	4	3	16
4	4	5	5	4	18
5	5	4	5	5	19
6	4	5	5	4	18
7	4	5	5	4	18
8	3	4	4	3	14
9	4	4	4	4	16
10	5	5	5	5	20
11	4	4	4	4	16
12	4	3	4	3	14
13	4	3	4	4	15
14	5	4	4	5	18
15	3	5	5	3	16
16	4	5	5	5	19
17	3	4	5	4	16
18	5	3	4	4	16
19	5	4	5	5	19
20	4	5	4	4	17
21	5	3	3	5	16
22	4	3	4	4	15
23	4	4	3	3	14
24	4	5	3	3	15

25	4	4	3	3	14
26	5	5	5	5	20
27	3	4	5	3	15
28	5	5	5	5	20
29	5	5	5	5	20
30	4	4	4	3	15

E. Kinerja Karyawan

Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	JUMLAH
1	5	4	4	4	5	22
2	4	4	4	4	4	20
3	3	4	4	4	4	19
4	4	5	5	5	5	24
5	4	5	4	5	5	23
6	5	4	4	5	5	23
7	4	4	4	5	5	22
8	5	5	4	4	5	23
9	4	4	4	4	4	20
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	4	4	4	22
12	4	3	3	4	4	18
13	3	4	3	4	5	19
14	5	5	4	5	5	24
15	4	4	4	4	5	21
16	4	4	4	5	5	22
17	4	4	3	3	5	19
18	4	4	3	3	3	17
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	5	5	5	25
21	3	4	5	3	5	20
22	4	4	5	4	5	22
23	3	4	3	3	3	16
24	4	5	3	4	4	20
25	4	5	5	4	4	22
26	5	5	5	5	5	25
27	4	5	3	5	5	22
28	5	5	5	5	5	25

29	5	5	5	5	5	25
30	4	4	4	4	4	20

HASIL DESKRITIF STATISTICS

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	30	16	25	21.10	2.683
Pengembangan Karir	30	12	20	16.30	2.120
Kualitas Lingkungan Kerja	30	18	25	21.50	1.961
Kompensasi	30	14	20	16.70	2.037
Kinerja Karyawan	30	16	25	21.67	2.537
Valid N (listwise)	30				

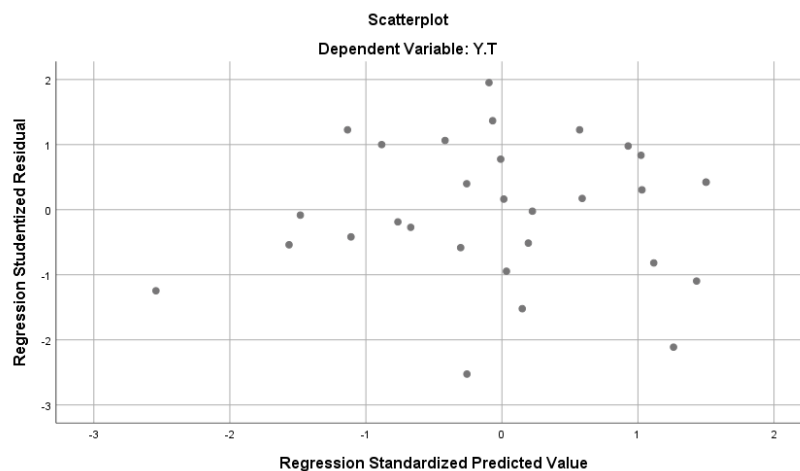
HASIL UJI NORMALITAS

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Gaya Kepemimpinan	.198	30	.004	.939	30	.084
Pengembangan Karir	.121	30	.200*	.953	30	.206
Kualitas Lingkungan Kerja	.153	30	.071	.955	30	.224
Kompensasi	.088	30	.200*	.957	30	.261
Kinerja Karyawan	.152	30	.074	.937	30	.076

HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.098	4.368		2.312	.029		
	Gaya Kepemimpinan	.030	.199	.028	.152	.880	.674	1.485
	Pengembangan Kariri	.792	.236	.682	3.353	.003	.535	1.868
	Kualitas Lingkungan Kerja	-.159	.218	-.143	-.729	.473	.574	1.743
	Kompensasi	.075	.276	.064	.272	.788	.401	2.493

GRAFIK HASIL UJI HETEROKEDASITAS



HASIL UJI LINEARITAS

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y.T * X2.T	Between Groups	(Combined)	99.343	8	12.418	2.986	.021
		Linearity	81.244	1	81.244	19.538	.000
		Deviation from Linearity	18.099	7	2.586	.622	.732
	Within Groups		87.324	21	4.158		
	Total		186.667	29			

HASIL UJI SIMULTAN (UJI F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83.448	4	20.862	5.053	.004 ^b
	Residual	103.219	25	4.129		
	Total	186.667	29			

HASIL UJI PARSIAL (UJI T) DAN REGRESI

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.098	4.368		2.312	.029
	Gaya Kepemimpinan	.030	.199	.028	.152	.880
	Pengembangan Karir	.792	.236	.682	3.353	.003
	Kualitas Lingkungan Kerja	-.159	.218	-.143	-.729	.473
	Kompensasi	.075	.276	.064	.272	.788

HASIL UJI DETERMINASI (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669 ^a	.447	.359	2.03193
a. Predictors: (Constant), X4.T, X1.T, X3.T, X2.T				
b. Dependent Variable: Y.T				

HASIL UJI KORELASI (R)

Correlations						
			X2.T	X3.T	X4.T	Y.T
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.303	.474**	.530**	.200
	Sig. (2-tailed)		.104	.008	.003	.289
	N	30	30	30	30	30
Pengembangan Karir	Pearson Correlation	.303	1	.507**	.663**	.660**
	Sig. (2-tailed)	.104		.004	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
Kualitas Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.474**	.507**	1	.610**	.255
	Sig. (2-tailed)	.008	.004		.000	.175
	N	30	30	30	30	30
Kompensasi	Pearson Correlation	.530**	.663**	.610**	1	.443*
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000		.014
	N	30	30	30	30	30
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.200	.660**	.255	.443*	1
	Sig. (2-tailed)	.289	.000	.175	.014	
	N	30	30	30	30	30

HASIL UJI VALIDITAS GAYA KEPEMIMPINAN (X1)

Correlations							
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	X1.T
x1.1	Pearson Correlation	1	.035	.373*	.073	.418*	.618**
	Sig. (2-tailed)		.856	.042	.702	.022	.000
	N	30	30	30	30	30	30
x1.2	Pearson Correlation	.035	1	.373*	.347	.058	.444*
	Sig. (2-tailed)	.856		.042	.061	.762	.014
	N	30	30	30	30	30	30
x1.3	Pearson Correlation	.373*	.373*	1	.243	.400*	.659**
	Sig. (2-tailed)	.042	.042		.195	.029	.000
	N	30	30	30	30	30	30
x1.4	Pearson Correlation	.073	.347	.243	1	.226	.555**
	Sig. (2-tailed)	.702	.061	.195		.230	.001
	N	30	30	30	30	30	30
x1.5	Pearson Correlation	.418*	.058	.400*	.226	1	.728**
	Sig. (2-tailed)	.022	.762	.029	.230		.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.T	Pearson Correlation	.618**	.444*	.659**	.555**	.728**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.014	.000	.001	.000	

	N	30	30	30	30	30	30
--	---	----	----	----	----	----	----

UJI VALIDITAS PENGEMBANGAN KARIR (X2)

Correlations						
		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.total
x2.1	Pearson Correlation	1	.220	.581**	.471**	.713**
	Sig. (2-tailed)		.243	.001	.009	.000
	N	30	30	30	30	30
x2.2	Pearson Correlation	.220	1	.617**	.310	.688**
	Sig. (2-tailed)	.243		.000	.096	.000
	N	30	30	30	30	30
x2.3	Pearson Correlation	.581**	.617**	1	.725**	.932**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30
x2.4	Pearson Correlation	.471**	.310	.725**	1	.804**
	Sig. (2-tailed)	.009	.096	.000		.000
	N	30	30	30	30	30
x2.total	Pearson Correlation	.713**	.688**	.932**	.804**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

UJI VALIDITAS KUALITAS LINGKUNGAN KERJA (X3)

Correlations							
		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	X3.T
x3.1	Pearson Correlation	1	.395*	.410*	.537**	.197	.706**
	Sig. (2-tailed)		.031	.024	.002	.298	.000
	N	30	30	30	30	30	30
x3.2	Pearson Correlation	.395*	1	.412*	.520**	.184	.710**
	Sig. (2-tailed)	.031		.024	.003	.330	.000
	N	30	30	30	30	30	30
x3.3	Pearson Correlation	.410*	.412*	1	.372*	.386*	.707**
	Sig. (2-tailed)	.024	.024		.043	.035	.000
	N	30	30	30	30	30	30
x3.4	Pearson Correlation	.537**	.520**	.372*	1	.006	.735**
	Sig. (2-tailed)	.002	.003	.043		.973	.000
	N	30	30	30	30	30	30
x3.5	Pearson Correlation	.197	.184	.386*	.006	1	.391*
	Sig. (2-tailed)	.298	.330	.035	.973		.033
	N	30	30	30	30	30	30
X3.T	Pearson Correlation	.706**	.710**	.707**	.735**	.391*	1

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.033	
	N	30	30	30	30	30	30

UJI VALIDITAS KOMPENSASI (X4)

Correlations						
		x4.1	x4.2	x4.3	x4.4	X4.T
x4.1	Pearson Correlation	1	.000	.048	.743**	.657**
	Sig. (2-tailed)		1.000	.801	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
x4.2	Pearson Correlation	.000	1	.453*	.115	.495**
	Sig. (2-tailed)	1.000		.012	.545	.005
	N	30	30	30	30	30
x4.3	Pearson Correlation	.048	.453*	1	.414*	.630**
	Sig. (2-tailed)	.801	.012		.023	.000
	N	30	30	30	30	30
x4.4	Pearson Correlation	.743**	.115	.414*	1	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.545	.023		.000
	N	30	30	30	30	30
X4.T	Pearson Correlation	.657**	.495**	.630**	.803**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

HASIL UJI VALIDITAS KINERJA KARYAWAN (Y)

Correlations							
		y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.total
y.1	Pearson Correlation	1	.533**	.422*	.571**	.392*	.767**
	Sig. (2-tailed)		.002	.020	.001	.032	.000
	N	30	30	30	30	30	30
y.2	Pearson Correlation	.533**	1	.456*	.527**	.312	.725**
	Sig. (2-tailed)	.002		.011	.003	.093	.000
	N	30	30	30	30	30	30
y.3	Pearson Correlation	.422*	.456*	1	.459*	.453*	.752**
	Sig. (2-tailed)	.020	.011		.011	.012	.000
	N	30	30	30	30	30	30
y.4	Pearson Correlation	.571**	.527**	.459*	1	.601**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.011		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
y.5	Pearson Correlation	.392*	.312	.453*	.601**	1	.722**
	Sig. (2-tailed)	.032	.093	.012	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
y.total	Pearson Correlation	.767**	.725**	.752**	.832**	.722**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

HASIL UJI RELIABILITAS GAYA KEPEMIMPINAN (X1)**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.627	5

HASIL UJI RELIABILITAS PENGEMBANGAN KARIR (X2)**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.791	4

HASIL UJI RELIABILITAS KUALITAS LINGKUNGAN KERJA (X3)**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.722	5

HASIL UJI RELIABILITAS KOMPENSASI (X4)**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.629	4

HASIL UJI RELIABILITAS KINERJA KARYAWAN (Y)**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.815	5

KUESIONER

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN KARIR, KUALITAS LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BRAWIJAYA BUANA PERSADA

Dengan Hormat

Saya merupakan mahasiswa dari Universitas Widya Gama Mahakam Samrinda, Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen.

Sehubungan dengan adanya penelitian yang sedang saya kerjakan dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Kualitas Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Buana Persada, bersama ini kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner. Seluruh data yang terkumpul melalui kuesioner ini adalah untuk tujuan akademis. Kami akan menjaga kerahasiaan data-data yang terkumpul. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dalam pengisian kuesioner ini. Oleh karena itu, kami sangat mengharapkan kuesioner ini dapat diisi secara lengkap dengan penilaian yang se-objektif mungkin. Akhir kata, kami mengucapkan terima kasih atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini. Semoga hasil penelitian ini dapat berguna untuk kemajuan perusahaan.

I. DATA RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
2. Usia : ☐ 19-30 ☐ 31-40
☐ 41-50 ☐ 51-60

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berdasarkan pengalaman dari responden, maka berilah tanda (✓) pada alternatif nilai yang dirasa sesuai dengan pengalaman responden pada setiap pernyataan.

Keterangan:

SS = Sangat Setuju (Skor = 5) S =

Setuju (Skor = 4)

N= Normal (Skor 3)

TS = Tidak Setuju (Skor = 2)

STS = Sangat Tidak Setuju (Skor = 1)

1. Variabel Bebas Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Pemimpin selalu memberikan intruksi kerja yang jelas kepada karyawannya.					
2.	Pemimpin selalu menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan dengan karyawan.					
3.	Pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan ide dan saran.					
4.	Pemimpin memberikan kesempatan untuk menyelesaikan tugas dengan cara sendiri.					
5.	Pemimpin ditempat anda bekerja mampu menghargai perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik.					

2. Variabel Bebas Pengembangan Karir (X2)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Pengembangan karir yang diberikan perusahaan perlu diperbaiki.					
2.	Pendidikan dan pelatihan diperusahaan anda perlu ditingkatkan.					
3.	Promosi jabatan diperusahaan anda perlu dikembangkan lagi.					
4.	Rotasi penugasan diperusahaan anda sudah sesuai dengan SOP perusahaan.					

3. Variabel Bebas Kualitas Lingkungan Kerja (X3)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Semua pekerjaan yang ada sudah ada standar cara pengerjaannya.					
2.	Karyawan ini menggunakan dan memelihara dengan baik barang milik perusahaan.					
3.	Fasilitas yang tersedia sudah sangat lengkap.					
4.	Karyawan muda bekerja sama dengan teman bagian atau individu.					
5.	Jika ada kendala dalam pekerjaan, saya selalu meminta respon terhadap pegawai lainnya.					

4. Variabel Bebas Kompensasi (X4)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Gaji yang anda terima sesuai dengan jabatan anda.					
2.	Bonus yang anda terima sekarang perlu dinaikkan.					
3.	Tunjangan berpengaruh dalam pekerjaan anda.					
4.	Cuti yang diberikan oleh perusahaan anda sudah sesuai.					

5. Variabel Kinerja

No	Pertanyaan	STS	S	N	TS	STS
1.	Kualitas karyawan perlu di tingkat.					
2.	Kuantitas karyawan berpengaruh terhadap perusahaan.					
3.	Ketepatan waktu perlu di tinjau ulang.					
4.	Efektivitas karyawan perlu di tingkatkan.					
5.	Komitmen karyawan berpengaruh pada saat bekerja.					