



Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Daerah

Sudarijati^{1*}, Palahudin², Yoga Pradipta³

¹²³Manajemen, Universitas Djuanda, Indonesia

*Email:sudarijati@unida.ac.id¹,palahudin@unida.ac.id², yogapradita255@gmail.com³

Doi: <https://doi.org/10.37339/e-bis.v9i1.1932>

Diterbitkan oleh Politeknik PIksi Ganesha Indonesia

Info Artikel

Diterima :

2024-08-15

Diperbaiki :

2024-08-28

Disetujui :

2024-08-29

Kata Kunci :

Gaya Kepemimpinan; Kompensasi;
Kinerja Karyawan; Pengembangan
Karir

ABSTRAK

Kinerja merupakan satu diantara faktor yang berdampak pada kesuksesan organisasi. Oleh sebab itu, setiap perusahaan berupaya mencapai kinerja karyawan yang tinggi, yang dapat dibentuk melalui gaya kepemimpinan yang sesuai yang mampu memberikan dukungan kepada karyawan berupa kompensasi yang sesuai serta pengembangan karir yang adil dan layak. Studi ini bermaksud mengetahui dan Analisa dampak variable gaya kepemimpinan, kompensasi serta pengembangan karir pada kinerja karyawan. Teknik penelitian yang dipakai ialah teknik kuantitatif. Populasi pada studi ini sebanyak 41 karyawan dijadikan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, wawancara, pengamatan serta pembelajaran kepustakaan. Adapun teknik analisa informasi dilaksanakan menggunakan analisa regresi berganda, korelasi berganda, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis. Perolehan studi menggambarkan jika secara simultan dan parsial, gaya pemimpin, kompensasi serta pengembangan karir berdampak positif serta signifikansi pada kinerja.

ABSTRACT

Employee performance is one of the elements that affects a business's ability to succeed. Therefore, every company strives to achieve high employee performance, which can be formed through an appropriate leadership style that is able to provide support to employees in the form of appropriate compensation and fair and decent career development. The purpose of this study is to ascertain and examine how factors related to career development, remuneration, and leadership style affect worker performance. Quantitative research methodology is employed. 41 employees served as the study's population and responders. Distribution of surveys, interviews, observations, and literature reviews were used to gather data. Multiple regression analysis, multiple correlation, coefficient of determination, and hypothesis testing (F and t tests) were used in the data analysis process. The study's findings indicate that career development, pay, and leadership style all positively and significantly affect employee performance at the same time and to varying degrees.

Keywords:

*Career Development; Compensation;
Employee Performance; Leadership
Style;*

Alamat Korespondensi

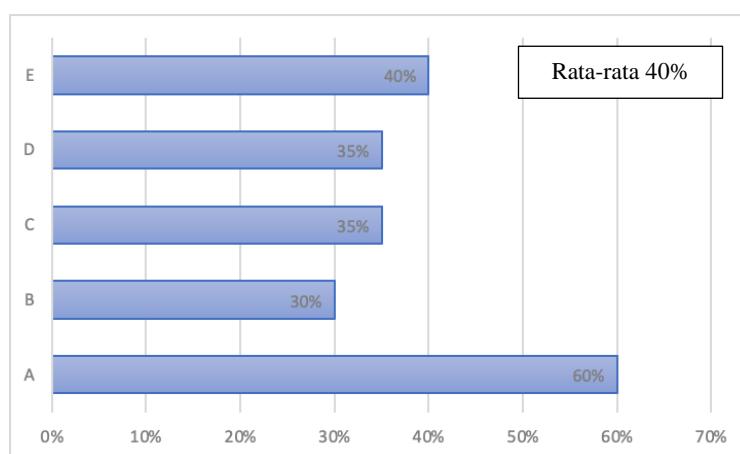
: Jl. Letnan Jenderal Suprapto No.73 Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia 54311

PENDAHULUAN

Perusahaan Umum Daerah merupakan perusahaan daerah milik Pemerintah di daerah yang bertanggung jawab dalam menyampaikan layanan serta mutu yang berkualitas pada pedagang dan pengunjung pasar. Satu diantaranya dalam menggapai maksud tertentu ialah dengan peningkatan kinerja karyawan. Kinerja serta tindakan kerja saat menyelesaikan pekerjaan serta wewenang yang disampaikan selama waktu tenggang tertentu disebut kinerja karyawan (Kasmir, 2018). Kinerja yang baik memungkinkan pekerjaan yang diberikan mampu diselesaikan dengan baik dan cepat sehingga memperoleh keuntungan.

Namun, tidak tercapainya target pendapatan menunjukkan bahwa pencapaian kinerja belum berjalan secara optimal. Perumda menetapkan target penghasilan setiap bulannya, meskipun mengalami peningkatan terget selama tahun 2022, namun hal tersebut belum sesuai dengan ketentuan perusahaan sebesar 100%. Ketidaktercapaian target ini menunjukkan kinerja karyawan yang belum optimal. Tidak tercapainya kinerja diduga diakibatkan gaya pemimpin, kompensasi serta pengembangan karir.

Satu diantara elemen paling penting untuk memberikan instruksi pada pekerja adalah gaya kepemimpinan, pola pemimpin yang sesuai bisa sangat penting untuk peningkatan kinerja karyawan. Hasil dari survei pra-survei yang dilakukan kepada 20 karyawan mengenai gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut.



Gambar 1. Hasil Pra Survei Tentang Gaya Kepemimpinan pada Karyawan

Berdasarkan gambar tersebut, tanggapan responden (A) menyatakan bahwa pimpinan mampu melakukan kerjasama dengan pihak lain dan mampu menjalin hubungan baik dengan karyawan. Selain itu, tanggapan responden (B) menyatakan bahwa pimpinan mampu menyelesaikan tugas dengan efektif, namun hanya sebesar 30%. Hal ini menggambarkan bahwa pimpinan belum mampu menyelesaikan tugas secara optimal, karena rendahnya efektifitas dalam menyelesaikan tugas-tugas sebagai pemimpin. Dalam pengambilan keputusan secara musyawarah, tanggapan responden (C) menyatakan pemimpin belum mampu melakukan dengan baik. Hal ini didasarkan pada hasil prasurvei yang hanya 35%. Dalam pendeklegasian tugas, pemimpin juga belum mampu secara optimal, sehingga pendeklegasian tugas sesuai target belum efektif (D). Pemimpin juga belum mampu secara efektif melakukan pendeklegasian wewenang kepada bawahan, sehingga karyawan kurang berkembang karena tidak mendapat

tantangan dalam pekerjaan (E).

Berdasarkan hasil pra survei tentang gaya kepemimpinan pada karyawan Perumda diketahui rata-rata 40% karyawan menyatakan kemampuan pimpinan masih rendah antara dalam menyelesaikan tugas dengan efektif, mengambil keputusan dengan musyawarah serta mendelegasikan tugas dan wewenang. Hasil pra survei terhadap karyawan menunjukkan bahwa atasan belum mencapai harapan karyawan dalam terlaksananya gaya kepemimpinan yang berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Pemberian kompensasi juga merupakan media pemberian motivasi juga semangat pekerja dalam bekerja sesuai kesanggupan maksimal sehingga bisa terwujudnya peningkatan kinerja karyawan dan pengaruhnya pada penghasilan usaha yang juga meningkat. Namun ternyata kompensasi yang diberikan Perumda tidak sesuai UMK (Upah Minimum Kabupaten). Selain gaji pokok, seluruh karyawan juga memperoleh tunjangan kelahiran, tunjangan kematian dan THR. Namun untuk tunjangan lembur, BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan tidak semua karyawan mendapatkannya sehingga berdampak pada menurunnya motivasi karyawan akibat gairah dan semangat kerja yang rendah.

Unsur lainnya yang dapat memengaruhi kinerja karyawan ialah perencanaan pengembangan karir. Pada perusahaan daerah milik pemerintah, pendidikan merupakan salah satu syarat dalam perencanaan pengembangan karir, seperti kepala divisi dengan minimal S1 (Sarjana), dan staff dengan minimal SMA Sederajat. Namun, berdasarkan data yang dikumpulkan, mayoritas karyawan berpendidikan terakhir SMP dan hanya 2,38%, atau 1 orang yang memiliki gelar S1 (Sarjana), yang diperlukan untuk meningkatkan karir atau jabatan, sementara itu pendidikan formal memegang peranan penting dalam pengembangan karir karena dengan adanya pengetahuan dan pendidikan dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan sehingga karyawan dapat mengembangkan keterampilannya untuk berhasil dalam berkarir.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Jen & Andani WK, (2021) menggambarkan jika model kepemimpinan, peningkatan karir serta kompensasi berdampak positif serta signifikasi dengan simultan dan masing-masing pada kinerja. Sedangkan penelitian Yulindawati & Ananda, (2023) menunjukkan secara dengan bersamaan kompensasi serta model kepemimpinan berdampak positif pada prestasi pegawai Bandara Sultan Iskandar Muda Aceh. Hasil yang berbeda mengatakan jika masing-masing, gaya pemimpin berdampak negatif pada kinerja (Panjaitan, 2017) Sedangkan studi lainnya mengatakan jika gaya pemimpin tidak berdampak signifikan pada prestasi guru (Aziz & Potra, 2022). Untuk kompensasi, menurut hasil penelitian Aromega, Kojo, & Lengkong, (2019) juga berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negative pada prestasi pekerja. Studi lain menggambarkan jika peningkembangan karir berdampak negative pada prestasi kerja (Hapsoro, Tamba, Suratmi, & Nurminingsih, 2022). Sedangkan hasil penelitian Yuliana & Kusdiyanto, (2024) dan Darmawan.A., Anggelina Y, & Sunardi, (2022) menggambarkan jika pengembangan karir berdampak negatif serta tidak signifikasi pada prestasi. Berdasarkan uraian tersebut, sehingga studi penting dilaksanakan, dalam menguji serta analisis seberapa besar dampak gaya pemimpin, kompensasi serta pengembangan karir pada kinerja.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kasmir, (2018) menyatakan bahwa kinerja ialah imbas dari penyelesaian kerja serta penugasan disampaikan selama waktu berjangka tertentu. Kinerja karyawan ialah tindakan nyata dengan ditunjukkan oleh tiap-tiap karyawan layaknya prestasi kinerja yang diperolehnya sesuai fungsinya pada organisasi. Kinerja karyawan sangatlah berguna untuk mencapai tujuan usaha. Kinerja karyawan ialah dokumentasi mengenai perolehan hasil yang didapatkan pada kegunaan tugas atau aktivitas tertentu pada waktu tertentu. Dengan kata lain, kinerja karyawan didasarkan pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaannya. Pada dasarnya, kinerja dalam organisasi menunjukkan kinerja SDM yang bersangkutan melalui pengukuran beberapa hal berikut ini:

1. Mutu kerja yang diperoleh dengan satu alur tertentu
2. Kapasitas berdasarkan jumlah yang dihasilkan dari proses kerja karyawan
3. Waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Penekanan biaya untuk aktivitas yang sudah dianggarkan sebelum kegiatan
5. Pemeriksaan pada tugas yang telah dilakukan
6. Keterikatan antara pekerja dengan pimpinan

Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan unik. Namun, seorang pemimpin harus menggunakan strategi dan taktik yang tepat untuk situasinya, semua masalah dapat diselesaikan. Pemimpin selayaknya mempunyai karakter pemimpin kuat untuk mengarahkan, serta menunjukkan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Rivai, (2018), gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai sekumpulan metode yang dipakai seseorang pemimpin dalam berdampak pada bawahannya untuk menggapai maksud organisasi. Selain itu, karakter pemimpin bisa juga didefinisikan dengan model tindakan dan strategi yang seringnya digunakan seorang pimpinan. Karakter pemimpin terdiri dari beberapa tipe seperti 1) kepemimpinan otoriter dimana bawahan tidak diikutsertakan untuk pengambilan keputusan, 2) kepemimpinan partisipatif dengan menciptakan kerjasama dan partisipasi bawahan, serta 3) kepemimpinan *delegative* jika pimpinan mendelegasikan wewenang pada bawahannya namun tidak lengkap.

Kompensasi

Setiap orang bekerja untuk mendapatkan uang untuk terpenuhinya keperluan hidup. Oleh karena itu, tiap-tiap pekerja yang bekerja dalam memperoleh kompensasi yang sama pada tugas mereka. Satu diantaranya teknik manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan ialah melalui pemberian tunjangan kepada karyawan yang bekerja keras serta melakukan tugas dengan baik. Menurut (Sinambela, 2018) tunjangan ialah jumlah total pada seluruh kompensasi yang disampaikan pada pekerja layaknya imbalan terhadap kontribusi pekerja kepada perusahaan.

Menurut Nurjanah & Rizky Fauzan, (2022) dalam studinya, pemberian kompensasi dilakukan karena bertujuan dalam peningkatan rangsangan serta kinerja karyawan. Melalui

pemberian tunjangan yang sesuai, pekerja bisa terdorong agar bekerja lebih baik, menggapai kinerja yang diinginkan oleh organisasi, serta menjadi lebih puas.

Pengembangan Karir

Setiap pekerja perlu diberikan peluang dalam meningkatkan karir. Ini akan memberi mereka motivasi untuk berkinerja lebih lagi. Karir ialah semua pekerjaan ataupun keadaan bisa diambil individu di perusahaan pada waktu kerjanya serta maksud karir ialah pekerjaan teratas yang bisa diambil personal di organisasi. Transformasi individu yang dilaksanakan karyawan dalam menggapai tujuan berkarirnya dikenal sebagai peningkatan karir.

Dalam hal pengembangan karir, perusahaan atau organisasi telah merencanakan strategi untuk meningkatkan karir karyawan selama mereka bekerja. Perkembangan karir ialah alur meningkatkan kesanggupan kerja seorang pekerja serta mendorongnya meningkatkan kinerja dalam tujuan menggapai karir yang diharapkan. Perkembangan karir yang didorong oleh organisasi, diharapkannya ada hasil pekerja seperti prestasi yang sesuai (Balbed & Sintaasih, 2019).

Pengembangan Hipotesis

Gaya pemimpin, kompensasi serta pengembangan karir secara bersama-sama pada kinerja karyawan

Karyawan sebagai SDM berperan aktif saat menggapai maksud perusahaan menempuh kinerja yang tinggi. Peningkatan kinerja pekerja memerlukan faktor penting yang mempengaruhinya yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi dan pengembangan karir. Gaya kepemimpinan yang sesuai berperan bagi karyawan untuk berprestasi. Kinerja karyawan juga akan meningkat bila karyawan dihargai dan diperhatikan karyawan. Adanya kesempatan mengembangkan diri bagi karyawan bisa berpengaruh pada meningkatnya kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan. Ini sesuai pada perolehan penelitian (Pardede et al., 2023) serta (Jen & Andani, 2021) yang menggambarkan jika gaya pemimpin, tunjangan serta perkembangan karir berdampak positif serta signifikasi secara bersama-sama pada kinerja karyawan.

H₁: Terdapat dampak positif serta signifikasi gaya kepemimpinan, kompensasi serta pengembangan karir dengan bersama-sama pada kinerja karyawan.

Gaya pemimpin pada kinerja karyawan

Gaya pemimpin ialah perilaku dan sikap diterapkan pimpinan agar berdampak pada kinerja bawahannya agar lebih baik. Karakter pimpinan diidentifikasi dengan tindakan serta langkah yang berasal pada gabungan filosofi, kecakapan, watak serta tindakan yang selalu digunakan oleh seseorang pimpinan saat mencoba mendorong kinerja karyawannya. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian (Heri & Warlina, 2022) (Harsono, 2017), (Setiawan & Ni Wayan Mujiati, 2016) yang menunjukkan jika karakter pemimpin berdampak positif serta signifikasi pada kinerja karyawan.

H₂ :Terdapat dampak positif serta signifikasi gaya pemimpin pada kinerja.

Kompensasi pada kinerja karyawan

Pekerja dalam alur manajemen ataupun operasional pada suatu organisasi mempunyai keterikatan pada tunjangan serta kinerja yang sangat signifikasi. Kompensasi untuk pekerja ialah sesuatu yang utama karena setiap pendapatan yang disampaikan pada pekerja berkaitan dengan tugas akan memberi motivasi saat bekerja yang akhirnya bisa menaikkan prestasi karyawan. Ini sama dengan perolehan studi (Marpaung et al., 2019), (Manalu, 2018), (Nooh et al., 2017) menunjukkan jika kompensasi berdampak positif serta signifikasi pada kinerja.

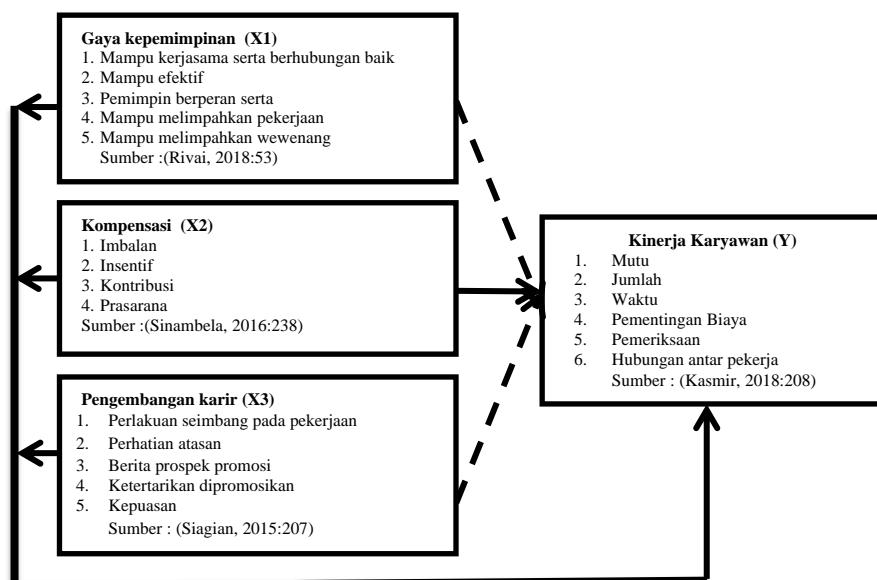
H₃ : Terdapat dampak positif serta signifikasi kompensasi pada kinerja karyawan.

Pengembangan karir pada kinerja

Jika organisasi melaksanakan pengembangan pekerjaan melalui rencana karir sudah jelas agar usaha meningkatnya kinerja karyawan terencana dengan sesuai, karyawan akan merasa diperhatikan. Pengelolaan dan pengembangan karir akan membantu karyawan mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perkembangan karir ialah satu diantara unsur berdampak kinerja karena dengan pekerjaan yang baik maka karyawan akan berusaha berkinerja lebih baik (Febriansyah, 2016). Ini sama dengan perolehan studi (Katidjan et al., 2017), (Endarwita & Herlina, 2016), (Nurul, 2016) yang menggambarkan jika pengembangan karir berdampak positif serta signifikasi pada kinerja.

H₄ : Ada dampak positif serta signifikasi perkembangan pekerjaan pada prestasi.

Model kerangka pemikiran dalam penelitian ini tergambar berikut ini:



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

METODE

Dalam penelitian ini, jumlah sampel sebesar 41 orang merupakan subjek studi. Metode pemungutan sampel memakai cara sampe jenuh. Adapun jenis informasi yang dipakai informasi primer juga sekunder. Cara pengambilan informasi dilaksanakan melalui pembelajaran kepustakaan serta pembelajaran lapangan, dengan menggunakan penyebaran

kuesioner yang berisi pernyataan yang sudah disiapkan terlebih dahulu, wawancara dan observasi. Uji insrrumen dilakukan melalui pengujian validitas serta reliabilitas dalam menegaskan jika item pernyataan pada studi ini valid serta semua variabel yang digunakan reliabel. Selain itu, uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat persamaan regresi terdistribusi sesuai, terbebas multikolinearitas serta tidak ada heterokedastisitas. Informasi yang dikumpulkan selanjutnya dianalisa memakai analisa regresi berganda, analisa koneksi berganda, analisa koefisien dan pengujian hipotesis, yaitu pengujian F dan pengujian t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas

Pengujian validitas dilaksanakan dalam mempertimbangkan pertanyaan yang ada pada angket. (Sugiyono, 2018) pengujian ini dipakai dalam pengukuran yang semestinya diukur. Validitas pada informasi dicapai apabila pertanyaan itu bisa mengungkap apapun yang akan terungkap. Adapun hasil pengujian validitas terhadap semua nomor pertanyaan pada studi ini menggambarkan jika semua butir pertanyaan variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, pengembangan karir serta kinerja dikatakan valid, dikarenakan rhitung paling besar daripada r tabel (0,3).

Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas bermanfaat agar mengetahui kemampuan penilaian angket, diartikan jika alat studi jika pengujian di kumpulan yang sama meskipun perbedaan waktu, outputnya sama. Adapun *output* pengujian reliabilitas menggambarkan bahwa penilaian cronbach alpha untuk seluruh faktor nilainya paling besar 0,60 maka hasilnya andal.

Pengujian Asumsi klasik

Pengujian Normalitas

Pengujian normalitas merupakan pengujian dalam pengujian pada permodelan regresi, faktor pengganggu ataupun residual mempunyai distribusi normal. Maka perolehan pengujian normalitas berikut ini:

Tabel 1. Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Predicted Value
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.81896040
Most Extreme Differences	Absolute	.199
	Positive	.107
	Negative	-.199
Test Statistic		.199
Asymp. Sig. (2-tailed)		.380 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lilliefors Significance Correction.

Berlandaskan Tabel 1. Menggambarkan jika studi terdistribusi normal melalui penilaian signifikasi senilai 0,380 berarti penilaian Sig paling besar daripada 0,05.

Pengujian Multikolinearitas

Pengujian multikolinieritas bermaksud agar pengujian permodelan regresi diperoleh adanya kolerasi antar faktor bebas (independen). Maka perolehan pengujian multikolinearitas ialah:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

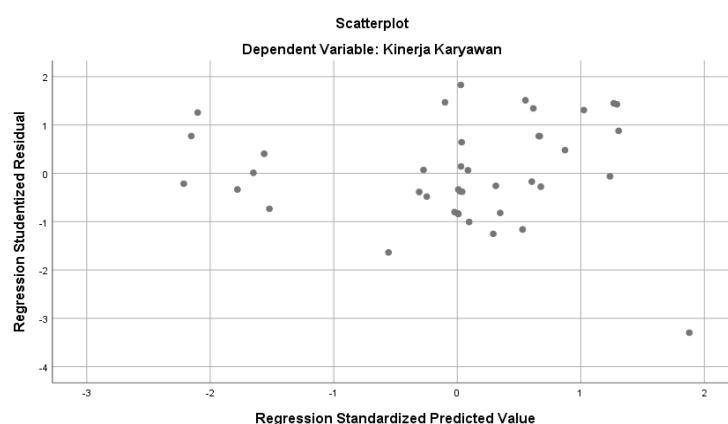
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	.821	2.117
2	.852	2.232
3	.932	2.561

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berlandaskan Tabel 2 bisa diketahui jika penilaian kurang 5 daripada penilaian VIF serta penilaian *tolerance* lebih daripada 0,05 maka bisa disimpulkan jika permodelan regresi dalam faktor gaya kepemimpinan, kompensasi serta pengembangan karir tidak adanya gejala multikolinearitas.

Pengujian Heteroskedastisitas

Berasaskan (Ghozali, 2018), pengujian heteroskedastisitas merupakan pengujian dalam uji apakah dalam sebuah permodelan regresi terjadinya perbedaan variasi pada residual suatu studi ke studi lainnya. Adapun hasil pengujian heterokedastisitas berikut ini :



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Berdasar Gambar 3 dapat diketahui jika pada permodelan regresi tidak adanya heterokedastisitas serta pantas digunakan dalam menaksir tiap-tiap faktor pada studi ini.

Pengujian hipotesis

Pengujian F

Pengujian simultan atau pengujian F dipakai dalam melihat dampak gaya kepemimpinan, kompensasi serta pengembangan karir pada kinerja. Hasil pengujian F ada pada tabel berikut:

Tabel 3. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	317.862	3	105.954	26.196	.000 ^b
	Residual	149.651	37	4.045		
	Total	467.512	40			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), perkembangan karir, tunjangan dan gaya kepemimpinan

Berdasarkan tabel tersebut, Fhitung senilai 26,196 dan F tabel senilai 3,245; sehingga bisa simpulkan jika gaya kepemimpinan, kompensasi serta peningkatan karir berdampak signifikan pada kinerja.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi ganda dalam mengetahui besarnya dampak model pemimpin, kompensasi serta pengembangan karir pada kinerja. Perolehan analisa regresi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Koefisien serta Pengujian Signifikansi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	11.812	3.494		3.380	.002
	Gaya Kepemimpinan	.086	.206	.085	2.417	.023
	Kompensasi	.073	.180	.079	2.406	.038
	Pengembangan Karir	.868	.147	.817	5.893	.000

$$Y = 11,812 + 0,086 X_1 + 0,073X_2 + 0,868X_3 + e$$

Besaran dampak setiap faktor tersebut digambarkan berikut ini:

1. Konstanta (α) senilai 11,812 berarti di saat gaya kepemimpinan, kompensasi serta pengembangan karir tidak berubah (X_1, X_2 dan $X_3 = 0$) sehingga penilaian kinerja positif.
2. Koefisien regresi gaya kepemimpinan bertanda positif, berarti faktor gaya kepemimpinan berdampak positif pada kinerja karyawan. Ini menggambarkan saat adanya kenaikan gaya kepemimpinan diasumsikan diikutinya kenaikan kinerja.
3. Koefisien regresi kompensasi berlaku positif, artinya faktor kompensasi berdampak positif pada kinerja karyawan. Ini menggambarkan tiap-tiap adanya kenaikan kompensasi ditaksir diikuti kenaikan kinerja.
4. Koefisien pengembangan karir bernada positif, artinya faktor pengembangan karir berdampak positif pada kinerja karyawan. Sehingga menggambarkan tiap-tiap terjadi kenaikan pengembangan karir ditaksir diikutinya kenaikan kinerja.

Analisis Korelasi Berganda

Analisa korelasi berganda dipakai untuk menginterpretasikan ketekaitan antar faktor model pemimpin, kompensasi dan peningkatan karir dengan kinerja.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825	.680	.654	2.011

a. Predictors: (Constant), perkembangan karir, tunjangan, dan gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Keterkaitan antar gaya kepemimpinan, kompensasi serta pengembangan karir pada kinerja karyawan ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,825 berarti makin meningkat gaya kepemimpinan, kompensasi serta pengembangan karir akan makin tinggi kinerja karyawan

Analisis Koefisien Determinasi

Berlandaskan tabel bisa terlihat jika besaran *R square* senilai 0,680. Ini menggambarkan jika prosentase kontribusi dampak faktor gaya kepemimpinan, kompensasi serta pengembangan karir pada kinerja karyawan senilai 68% sementara sisanya 32% unsur yang lainnya berpengaruh bukan pada model regresi studi ini misalnya kompetensi, pengetahuan, pelatihan, perancangan pekerjaan, pribadi, motivasi, pemimpinan, budaya perusahaan, kepuasan, ranah kerja, loyalitas, disiplin kerja serta keharusan pekerjaan.

Pengujian t

Pengujian parsial dilaksanakan dengan perbandingan hitung serta ttabel. Maka perolehan pengujian parsial ialah berikut ini:

Tabel 8. Uji Koefisien Regresi

No	Faktor Independen	t hitung	Sign.	Keterangan
1	Gaya kepemimpinan (X_1)	2,417	0,023	Berdampak positif serta signifikan
2	Kompensasi (X_2)	2,406	0,038	Berdampak positif serta signifikan
3	Pengembangan karir (X_3)	5,893	0,000	Berdampak positif serta signifikan

Berdasarkan tabel, gaya kepemimpinan berdampak positif serta signifikasi pada kinerja, ini serupa dengan hasil studi Pardede et al., (2023), Heri & Warlina, (2022) dan Setiawan & Ni Wayan Mujiati, (2016) yang menggambarkan jika model pemimpin berpengaruh signifikan pada kinerja . Kompensasi juga berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan, ini serupa dengan hasil studi Marpaung et al., (2019), Harsono, (2017) serta Nooh et al., (2017). Sedangkan pengembangan karir berpengaruh positif serta signifikasi pada kinerja, sesuai dengan perolehan studi Katidjan et al., (2017), Manalu, (2018) serta Endarwita & Herlina, (2016).

Pembahasan

Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi serta pengembangan karir pada kinerja

Perolehan pengujian F menggambarkan penilaian sig senilai 0,000 kurang 0,05. Oleh sebab itu bisa simpulkan jika gaya pemimpin, kompensasi serta pengembangan karir dengan simultan (bersama-sama) berdampak signifikasi pada kinerja. Dalam peningkatan kinerja, organisasi harus memperbaiki gaya kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan pekerja. Selain itu, perusahaan juga perlu memperhatikan kompensasi disampaikan pada pekerja. Perusahaan dapat merencanakan kontribusi selain pengajian utama untuk memotivasi karyawan supaya bekerja lebih produktif, sehingga kinerja karyawan meningkat. Pengembangan karir juga perlu diperhatikan agar dapat dilakukan lebih terbuka dan adil bagi pegawai yang memenuhi syarat, agar kinerja karyawan dapat meningkat. Apabila gaya kepemimpinan, kompensasi dan pengembangan karir disesuaikan secara bersamaan maka kinerja pekerja dengan signifikasi akan meningkat. Ini serupa dengan hasil studi terdahulu yang dilaksanakan Jen & Andani, (2021) serta Nurul (2016).

Pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja

Hasil studi menyimpulkan jika berdasarkan uji t, model pemimpin berdampak pada kinerja. Penilaian signifikansi pengujian parsial model pemimpin pada kinerja sebesar 0,023 lebih kecil daripada 0,05. Hal ini bisa simpulkan bahwa model pemimpin berdampak pada kinerja. Gaya kepemimpinan perlu disesuaikan dengan kondisi karyawan, agar kepemimpinan dapat efektif, sehingga pemimpin dapat memimpin, membina, dan mengarahkan serta mengendalikan karyawannya dengan baik. Ini sama dengan peroleh studi terdahulu yang dilaksanakan Heri & Warlina (2022), Pardede et.al.(2023 dan Setiawan & Ni Wayan Mujiati (2016) yang menyimpulkan jika model pemimpin berdampak positif serta signifikasi pada kinerja.

Pengaruh kompensasi pada kinerja

Hasil studi menunjukkan jika berdasarkan uji t, kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Penilaian signifikasi parsial kompensasi pada kinerja senilai 0,038 lebih kecil daripada 0,05. Hal ini bisa simpulkan jika kompensasi berdampak pada kinerja. Perusahaan perlu memperhatikan kompensasi yang disampaikan pada pekerja supaya pekerja bisa mencukupi keperluan kehidupannya dengan baik. Kompensasi perlu diberikan kepada karyawan secara adil dan layak. Kompensasi ini tidak hanya berkaitan dengan kompensasi langsung (gaji, upah) tetapi juga kompensasi tak langsung (seperti , tetapi kompensasi non materi juga penting diperhatikan, seperti kesejahteraan karyawan). Oleh sebab itu dapat disimpulkan jika kompensasi berdampak signifikan pada kinerja karyawan. ini sama dengan perolehan studi terdahulu yang dilaksanakan Marpaung et al., (2019), Harsono, (2017) serta Nooh et al., (2017) yang menggambarkan bahwa kompensasi berdampak positif serta signifikasi pada kinerja.

Pengaruh pengembangan karir pada kinerja

Hasil studi menggambarkan jika berdasarkan uji t, pengembangan karir mempengaruhi kinerja pekerja. Nilai signifikansi uji t pengembangan terhadap kinerja karyawan senilai 0,00

lebih kecil daripada 0,05. Ini bisa simpulkan jika pengembangan karir berdampak pada kinerja pekerja. Pengembangan karir merupakan upaya perusahaan agar adanya peningkatan keahlian (teknis, teori dan konsep) serta perilaku pekerja sesuai dengan keperluan tugas. Peningkatan keahlian bisa dilaksanakan melalui adanya program pendidikan serta pelatihan. Pengembangan karir memberikan banyak manfaat bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Salah satu manfaatnya adalah meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, sehingga kinerja pekerja akan tinggi. Hasil ini serupa hasil studi terdahulu yang dilaksanakan Katidjan et al., (2017), Manalu, (2018) serta Endarwita & Herlina, (2016) yang menggambarkan jika pengembangan karir berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja pekerja.

SIMPULAN

Berlandaskan hasil serta pembahasan bisa simpulkan jika gaya pemimpin, kompensasi serta pengembangan karir berdampak positif serta signifikan, secara bersama-sama ataupun secara masing-masing pada terhadap kinerja pekerja Perumda. Oleh sebab itu peningkatan kinerja pekerja bisa dilaksanakan melalui gaya pemimpin yang diterapkan, Perumda perlu memperbaiki gaya kepemimpinan sesuai dengan keperluan pekerja. Tidak hanya itu Perumda perlu memperhatikan kompensasi diberikan pada pekerja serta pengembangan karir ditetapkan Perumda bisa dilakukan dengan lebih terbuka dan adil bagi karyawan yang memenuhi syarat. Dengan memperhatikan hal-hal tersebut diharapkan kinerja karyawan Perumda dapat meningkat. Namun demikian, penelitian ini mempunyai keterbatasan karena jumlah sampelnya terbatas pada satu unit pasar di lokasi tertentu. Bagi penelitian lanjutan disarankan untuk menambah jumlah sampel agar lebih akurat dan representatif, serta menambah variable yang bukan didimasukkan pada permodelan studi serta melengkapi dengan *output* wawancara dengan karyawan agar lebih representative.

REFERENSI

- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA*.
- Aziz, N., & Potra, S. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SD Kartika 1-11 Padang. *Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Bangsa*.
- Balbed, A., & Sintaasih, K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7).
- Damayanti, R. I. (2023). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trisila Sentosa Abadi Surabaya. *Jurnal Bisnis Bhayangkara*, 11(1).
- Darmawan, A., Anggelina, Y., & Sunardi, S. (2022). Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1).
- Endarwita, & Herlina, R. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 4(2).
- Febriansyah, R. E. (2016). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karir dan komitmen karir sebagai variabel intervening. In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan bisnis & Call For Paper FEB UMSIDA*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hapsoro, B. V., Tamba, M., Suratmi, T., & Nurminingsih. (2022). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Di Jakarta. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*.
- Harsono, Y. (2017). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan LP3I Karang Tengah Ciledug. *Jurnal JENIUS*, 1(1).
- Heri, V., & Warlina, L. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Cabang Bima. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business. Management and Business*, 5(4).
- Jen, V., & Andani, W. K. (2021a). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Commonwealth Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan. Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*. 3(2).
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Katidjan, S. P., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3).
- Manalu, F. M. (2018). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Equilibria*, 5(2).
- Marpaung, A., Suruan, T. M., & Nurlaela. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perhubungan Provinsi Papua Barat. *Jurnal Cakrawala*. *Jurnal Cakrawala*, 2(1).
- Nooh, F. O., Sepang, J. L., & Uhing, Y. (2017). The Influence of Compensation and Career Development on Employee Performance of PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2).
- Nurjanah, S. A., & Rizky Fauzan. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Pegawai Rumah Sakit Z. *MBIS Management Bussiness Innovation Converence*, 4(1).
- Nurul, H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis*, 4(2).
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*.
- Pardede, S. Y. C., Ratno Purnomo, & Mery Noviyanti. (2023). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai BPS Se-Sumatera Utara. *Ecobisma: Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, 101(1).
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. . Rajawali Press.
- Setiawan, K. A., & Ni Wayan Mujiati. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Hinda Nusa Dua Kabupaten Bandung. *Jurnal Manajemen Unud*, 5(12).
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wahyudi, I. K. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Bank Maybank Indonesia Tbk KC Denpasar. *Jurnal Ekonomi Unmas*, 12(2).
- Yuliana, I., & Kusdiyanto. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Di KOTA Salatiga). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Keuangan dan Bisnis*.

Yulindawati, & Ananda, E. F. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Karyawan . *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Islam*.