

**\PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN KARIR, DISIPLIN KERJA,
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SUNNINGDALE TECH BATAM**

Mira Yona¹, Saepul Rahmanda²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan
mirayona@yahoo.co.id

² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan
syaifulrahmandaa@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Sunningdale Tech* Batam secara parsial dan simultan. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. *Sunningdale Tech* Batam sebanyak 130 orang. Sampel terdiri dari 98 responden yang diambil dengan rumus Slovin dengan metode *random sampling*. Penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuisioner kepada karyawan PT. *Sunningdale Tech* Batam. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan variabel Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. *Sunningdale Tech* Batam

Kata Kunci: Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of leadership, career development, work discipline on employee performance at PT. *Sunningdale Tech* Batam partially and simultaneously. The population of this research are employees of PT. *Sunningdale Tech* Batam as many as 130 people. The sample consisted of 98 respondents who were taken using the Slovin formula with random sampling method. This research was obtained by distributing questionnaires to the employees of PT. *Sunningdale Tech* Batam. The data analysis technique used is multiple linear regression using the SPSS program. The results showed that the leadership variable had an insignificant effect on employee performance, career development had a significant effect on employee performance, work discipline had no significant effect on employee performance, compensation had a significant effect on employee performance, while leadership, career development, work discipline, compensation simultaneously had a significant effect. on Employee Performance of PT. *Sunningdale Tech* Batam

Keywords: Leadership, Career Development, Work Discipline, Compensation, Employee Performance

Detail Artikel :

Diterima : 3 September 2021

Disetujui : 27 Oktober 2021

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja atau *output* yang dihasilkan oleh individu yang berkerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing perusahaan. setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya untuk menghasilkan *output*, baik berdasarkan kuantitas maupun kualitasnya. Penurunan kinerja karyaawan merupakan hal yang tidak diinginkan oleh pihak perusahaan, karena akan berdampak terhadap hasil kerja yang tidak baik dengan *output* yang sedikit serta kualitas yang rendah. Dapat dilihat dari tabel kinerja karyawan seperti di bawah ini.

Tabel 1
Top five defect produksi

| Jenis Defect/ Reject | Agustus 2020 | September 2020 | Oktober 2020 |
|---|-------------------------|---------------------------|-------------------------|
| <i>Warpage</i> / Bengkok | 4.01% | 4.07% | 4.10% |
| <i>Shortmould</i> / Kurang Material | 3.5% | 3.7% | 3.7% |
| <i>Gap</i> / ada jarak | 3.1% | 3.12% | 3.25% |
| <i>Stuck</i> / Pin Broken / pin patah | 3,35% | 4.2% | 4.4% |
| <i>Leaking,fitting issue</i> / keluar air | 3.61% | 4.35% | 4.55% |

Sumber Primer perusahaan

Ada beberapa factor yang mempengaruhi naik turunnya kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasai baik dalam institusi maupun perusahaan gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seorang pemimpin didalam organisasi formal harus memiliki prestasi yang baik agar dapat memperkuat kepemimpinannya.masih banyaknya gaya kepemimpinan yang *otorite*, dimana seorang pemimpin mengambil suatu keputusan tanpa mempertimbangkan keadaan. Hal ini yang menjadikan antara atasan dan bawahan menjadi kurang sinergi dan harmonis sehingga sering terjadi masalah-masalah yang tidak diinginkan, selalu menyalahkan tanpa mendengar penjelasan atau alasan yang disampaikan bawahannya.

Pengembangan karir yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keahlian karyawan demi kelangsungan hidup karyawan ke jenjang yang lebih tinggi diperusahan tersebut.Dengan kasus yang terjadi adanya karyawan yang sudah cukup lama hanya mampu menepati satu posisi saja,hal ini menyebabkan para karyawan menjadi bosan dengan kemampuan yang dimilikinya terbatas sehingga tidak dapat meningkatkan jabatannya dengan kemampuan yang ada. Selain itu dengan tidak adanya pengembangan karir membuat karyawan tidak percaya diri akan kemampuannya yang tidak kompeten.

Masih banyaknya karyawan yang kurang disiplin, seperti terlambat, tidak memakai name tag, atribut kerja, dan lain-lain dengan berbagai alasan.Kemudian pada masa pandemi seperti saat ini juga masih terdapat karyawan yang tidak mematuhi protokol kesehatan. Berdasarkan peraturan yang telah dibuat oleh pemerintah bahwasannya setiap orang termasuk karyawan wajib menerapkan 3M demi memutuskan tali penyebaran covid-19 yaitu dengan cara Menggukan Masker, Mencuci Tangan, dan Menjaga Jarak. Namun pada kenyataannya dilapangan masih adanya karyawan yang tidak menggukan masker, tidak mencuci tangan sebelum memasuki area kerja dan tidak menjaga jarak ketika didalam ruang kerja.

Pemberian kompensasi yang tidak sesuai, seperti pemberian upah yang sama rata meski kemampuan dan hasil kerja yang diberikan untuk perusahaan berbeda. Hal ini selain dapat memberikan dampak buruk bagi karyawan hal ini juga dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan.Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan.Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan observasi, kuesioner atau angket dan wawancara.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi *moulding* PT. *SunningdaleTech* Batam sebanyak 130 orang dan sample sebanyak 98 orang diambil dari teknik sampling dengan metode slovin.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Kriteria pengambilan keputusan valid tidaknya suatu kuesioner menurut (Sugiyono 2016) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel, maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah valid.
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel, maka item-item pernyataan dari kuesioner adalah tidak valid.
- 3) r tabel diperoleh dari $df = n - 2$ dengan tingkat signifikansi 95% atau α 5%

2) Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen menggunakan *Alpha Cronbach*, karena instrumen dalam penelitian ini berbentuk angket yang skornya merupakan rentang antara 1 sampai 5. Suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dengan program SPSS dilakukan dengan 3 pendekatan yaitu pendekatan histogram, pendekatan grafik dan pendekatan *kolmogorov smirnov*.

2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat diantara variabel-variabel independen yang diikutsertakan dalam pembentukan model. Gejala multikolinearitas dapat dilihat menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *tolerance* untuk masing-masing variabel. Jika nilai *VIF* $<$ 10 dan nilai *tolerance* $>$ 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas, (Ghozali, 2018).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada model regresi, dimana dalam model regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya heteroskedastisitas. (Ghozali, 2012).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji hipotesis ini peneliti menggunakan rumus Regresi Berganda sebagai berikut, (Riduwan, 2012) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

- X₁ : Kepemimpinan
- X₂ : Pengembangan Karir
- X₃ : Disiplin Kerja
- X₄ : Kompensasi

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y apakah variabel X₁, X₂, X₃ benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y secara terpisah atau parsial,

b. Uji F

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah cara untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Variabel Kepemimpinan (X1) | | | |
|----------------------------|-----------|-----------|------------|
| No Butir | r hitung | r tabel | Kesimpulan |
| 1 | 0,786 | 1,3791667 | Valid |
| 2 | 0,713 | 1,3791667 | Valid |
| 3 | 0,646 | 1,3791667 | Valid |
| 4 | 0,411 | 1,3791667 | Valid |
| 5 | 0,459 | 1,3791667 | Valid |
| 6 | 0,736 | 1,3791667 | Valid |
| 7 | 0,728 | 1,3791667 | Valid |
| 8 | 0,2576389 | 1,3791667 | Valid |
| 9 | 0,475 | 1,3791667 | Valid |
| 10 | 0,277 | 1,3791667 | Valid |

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

| Variabel Pengembangan Karir (X2) | | | |
|----------------------------------|----------|-----------|------------|
| No Butir | r hitung | r tabel | Kesimpulan |
| 1 | 0,804 | 1,3791667 | Valid |
| 2 | 0,673 | 1,3791667 | Valid |
| 3 | 0,685 | 1,3791667 | Valid |
| 4 | 0,571 | 1,3791667 | Valid |
| 5 | 0,73 | 1,3791667 | Valid |
| 6 | 0,622 | 1,3791667 | Valid |
| 7 | 0,305 | 1,3791667 | Valid |
| 8 | 0,587 | 1,3791667 | Valid |
| 9 | 0,364 | 1,3791667 | Valid |
| 10 | 0,73 | 1,3791667 | Valid |

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

| Variabel Disiplin Kerja (X3) | | | |
|------------------------------|----------|-----------|------------|
| No Butir | r hitung | r tabel | Kesimpulan |
| 1 | 0,657 | 1,3791667 | Valid |
| 2 | 0,391 | 1,3791667 | Valid |
| 3 | 0,57 | 1,3791667 | Valid |
| 4 | 0,324 | 1,3791667 | Valid |
| 5 | 0,633 | 1,3791667 | Valid |
| 6 | 0,744 | 1,3791667 | Valid |
| 7 | 0,55 | 1,3791667 | Valid |
| 8 | 0,331 | 1,3791667 | Valid |
| 9 | 0,408 | 1,3791667 | Valid |
| 10 | 0,321 | 1,3791667 | Valid |

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

| Variabel Kompensasi (X4) | | | |
|--------------------------|----------|-----------|------------|
| No Butir | r hitung | r tabel | Kesimpulan |
| 1 | 0,492 | 1,3791667 | Valid |
| 2 | 0,57 | 1,3791667 | Valid |
| 3 | 0,556 | 1,3791667 | Valid |
| 4 | 0,396 | 1,3791667 | Valid |
| 5 | 0,506 | 1,3791667 | Valid |
| 6 | 0,35 | 1,3791667 | Valid |
| 7 | 0,571 | 1,3791667 | Valid |
| 8 | 0,556 | 1,3791667 | Valid |
| 9 | 0,493 | 1,3791667 | Valid |
| 10 | 0,683 | 1,3791667 | Valid |

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

| Variabel Kinerja (Y) | | | |
|----------------------|----------|-----------|------------|
| No Butir | r hitung | r tabel | Kesimpulan |
| 1 | 0,722 | 1,3791667 | Valid |
| 2 | 0,698 | 1,3791667 | Valid |
| 3 | 0,768 | 1,3791667 | Valid |
| 4 | 0,394 | 1,3791667 | Valid |
| 5 | 0,585 | 1,3791667 | Valid |
| 6 | 0,811 | 1,3791667 | Valid |
| 7 | 0,761 | 1,3791667 | Valid |
| 8 | 0,767 | 1,3791667 | Valid |
| 9 | 0,575 | 1,3791667 | Valid |
| 10 | 0,52 | 1,3791667 | Valid |

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| Kode Variabel | Cronbach's Alpha | Reliabilitas |
|-------------------------|------------------|--------------|
| Kepemimpinan (X1) | 0,676 | Reliabel |
| Pengembangan karir (X2) | 0,815 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (X3) | 0,674 | Reliabel |
| Kompensasi (X4) | 0,656 | Reliabel |
| Kinerja karyawan (Y) | 0,860 | Reliabel |

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

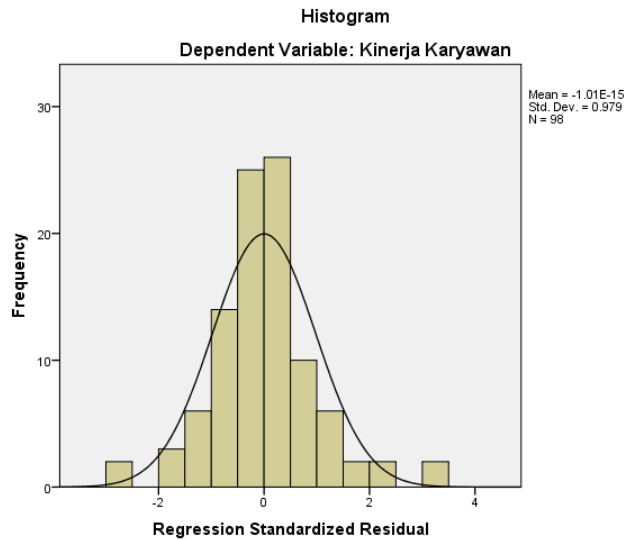
Dari tabel diatas dapat dilihat menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, pengembangan karir, disiplin kerja, kompensasi dan kinerja karyawan mempunyai koefisien Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Histogram

Uji normalitas dilakukan secara virtual dengan hitungan *Normal Probability Plot Regression Standarized r Residual*. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut:

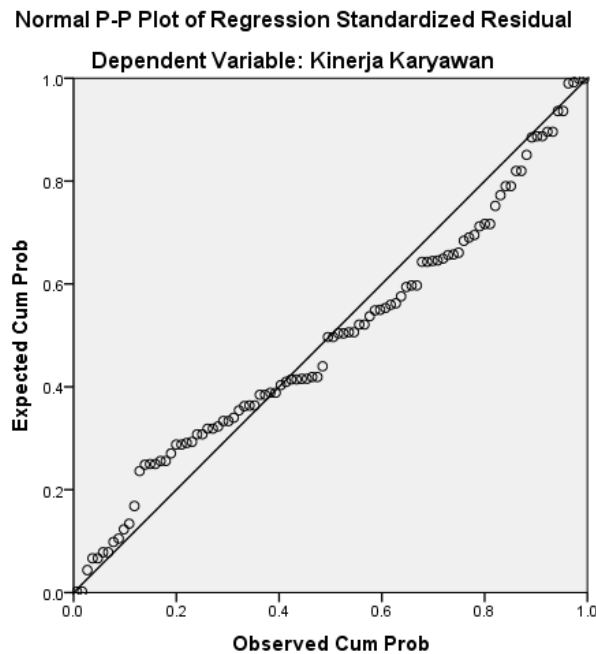
Gambar 1. Grafik Hasil Uji Histogram



Sumber: Data Primer, Diolah 2021

Gambar 1 memperhatikan dan membentuk pola gambar lonceng atau *bell shaped*, maka dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal.

Gambar 2. Hasil Uji Grafik Normal Probability Plot



**Pendekatan Kolmogorov smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | |
|---------------------------------------|-------------------------|
| | Unstandardized Residual |
| N | 98 |
| Normal Parameters ^{a,b} Mean | .0000000 |

| | | |
|--------------------------|----------------|-----------|
| | Std. Deviation | .38272959 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .111 |
| | Positive | .096 |
| | Negative | -.111 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.102 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .176 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer diolah 2021

Pada Tabel 3 di atas dapat disimpulkan bahwa kurva nilai residual terstandarisasi memiliki sebaran data normal dengan nilai Asymp.Sig (2- tailed) lebih besar dari 0.05. menganalisis uji diatas dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal dengan tingkat nilai signifikansi $0.176 > 0.05$.

b. Uji Multikolinealitas.

Caranya adalah melihat variabel independen terhadap variabel dependen, berdasarkan nilai VIF jika nilainya kurang dari 10 maka menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Tabel 4
Uji Multikolinealitas
Coefficients^a

| Model | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
|--------------------|--------------|---------|-------|-------------------------|-------|
| | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | | | | |
| Kepemimpinan | .477 | .099 | .080 | .277 | 3.608 |
| Pengembangan Karir | .415 | .203 | .168 | .526 | 1.901 |
| Disiplin Kerja | .500 | -.026 | -.021 | .177 | 5.643 |
| Kompensasi | .529 | .310 | .264 | .482 | 2.076 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk setiap variabel independen kurang dari 10. Nilai VIF dari variabel kepemimpinan sebesar 3,608 variabel pengembangan karir sebesar 1,901, Nilai VIF dari variabel disiplin kerja 5,643, nilai VIF untuk variabel kompensasi 2,076. Nilai tolerance untuk setiap variabel independen lebih besar dari 0.10 variabel kepemimpinan sebesar 0.277 variabel pengembangan karir sebesar 0.526, variabel disiplin kerja sebesar 0.177 variabel kompensasi 0.482 sehingga didalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen

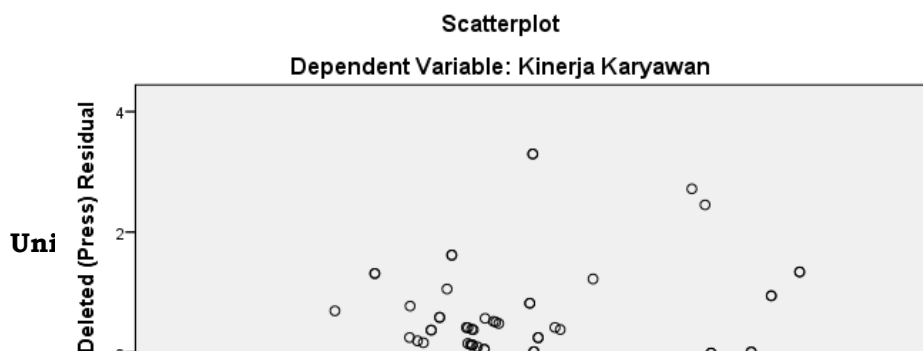
3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah didalam model regresi telah terjadi kesamaan variance atau tidak. Data yang baik adalah data yang bebas dari gejala heteroskedastisitas, dalam mendeteksi heteroskedastisitas dapat melihat sebuah grafik. Apabila pada grafik terlihat tidak membentuk sebuah pola dan titik titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 maka hal demikian disebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas yang peneliti sajikan.

a. Analisis Pendekatan Grafik

Pada Gambar 3 grafik Partial Regression Plot terlihat titik-titik pada scatter plot menyebar dan tidak membentuk sebuah pola serta sebarannya diatas dan dibawah angka 0, hal ini menunjukkan bahwa model berdistribusi normal

Gambar 3.
Grafik Partial Regression Plot



Sumber: Data Primer, Diolah 2021

b. Analisa Regresi

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependent (Kinerja Karyawan) dengan variabel independent (kepemimpinan, pengembangan karir, disiplin kerja, kompensasi dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel kinerja berdasarkan nilai variabel bebas.

Tabel 5
Koefisien Regresi
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1.169 | .403 | | 2.902 | .005 |
| Kepemimpinan | .157 | .165 | .152 | .955 | .342 |
| Pengembangan Karir | .218 | .109 | .231 | 1.997 | .049 |
| Disiplin Kerja | -.061 | .245 | -.050 | -.249 | .804 |
| Kompensasi | .387 | .123 | .381 | 3.147 | .002 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

Hal tabel diatas menunjukkan bahwa ada peningkatan pada kepemimpinan, pengembangan karir, didiplin kerja, dan kompensasi di PT *Sunningdale Tech* Batam.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Tabel 6
Hasil Uji t
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|---|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |

| | | | | | | |
|---|--------------------|-------|------|-------|-------|------|
| 1 | (Constant) | 1.169 | .403 | | 2.902 | .005 |
| | Kepemimpinan | .157 | .165 | .152 | .955 | .342 |
| | Pengembangan Karir | .218 | .109 | .231 | 1.997 | .049 |
| | Disiplin Kerja | -.061 | .245 | -.050 | -.249 | .804 |
| | Kompensasi | .387 | .123 | .381 | 3.147 | .002 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

1. Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel X1 (kepemimpinan) diperoleh nilai t hitung = 0,955 < 1,985 dengan nilai probabilitas t (Sig) adalah sebesar 0,342 (Sig.0,342 > α 0,05). Dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak, maka Hipotesis pertama ditolak.
2. Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel X2 (pengembangan karir) diperoleh nilai t hitung = 1,997 > 1,985 dengan nilai probabilitas t (Sig) adalah sebesar 0,049 (Sig.0,049 < α 0,05). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, maka Hipotesis kedua diterima.
3. Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel X3 (disiplin kerja) diperoleh nilai t hitung = -0,249 < 1,985 dengan nilai probabilitas t (Sig) adalah sebesar 0,804 (Sig.0,804 > α 0,05). Dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak, maka Hipotesis ketiga ditolak.
4. Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel X4 (kompensasi) diperoleh nilai t hitung = 3,147 > 1,985 dengan nilai probabilitas t (Sig) adalah sebesar 0,002 (Sig.0,002 < α 0,05). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima.

Uji F

Tabel 7
Hasil Uji F
ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 7.481 | 4 | 1.870 | 12.242 | .000 ^b |
| | Residual | 14.209 | 93 | .153 | | |
| | Total | 21.690 | 97 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengembangan Karir, Kepemimpinan, Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

Hasil pengujian dengan SPSS variabel independent secara bersama-sama diperoleh nilai F hitung = 12,242 > f table 2,47 dengan nilai probabilitas F (Sig) adalah sebesar 0,000b (Sig.0,000 < α 0,05). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan kepemimpinan (X1), pengembangan karir (X2), disiplin kerja (X3) dan kompensasi (X4) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. *Sunningdale Tech* Batam.

5. Analisis Determinasi

Tabel 8
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .587 ^a | .345 | .317 | .39087 |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengembangan Karir, Kepemimpinan, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, Diolah 2021

Hasil koefisien korelasi berganda adalah 0,587, menunjukkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 58,7%, artinya setiap 100% perubahan (perbaikan) variabel kepemimpinan, pengembangan karir, disiplin kerja, kompensasi, nilai R square adalah 0,345 atau 34,5 % artinya bahwa

perubahan dalam variabel terikat (kinerja) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam factor-faktor bebas yaitu kepemimpinan (X1), pengembangan karir (X2), disiplin kerja (X3), kompensasi (X4) sebesar 34,5 % selebihnya 65,5% dapat dijelasin oleh variabel lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Embung Fatimah Kota Batam.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Embung Fatimah Kota Batam.

3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Embung Fatimah Kota Batam.

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Embung Fatimah Kota Batam.

5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F dapat dilihat bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan RSUD Embung Fatimah Kota Batam.

Kesimpulan

1. Kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sunningdale Tech Batam Dengan hasil ini menunjukkan bahwa bila aktivitas kepemimpinan diperbaiki atau ditingkatkan kualitas atau kuantitasnya maka berdampak positif terhadap kinerja karyawan. kepemimpinan diperusahaan ini menunjukkan hasil yang masih baik, pemimpin tergolong sangat baik antara pimpinan dengan karyawan, antar karyawan dengan pimpinan, diharapkan untuk masa yang akan datang dapat dipertahankan dan ditingkatkan agar kinerja karyawan dapat lebih baik lagi untuk masa yang akan datang.
2. Pengembangan karir
Dari hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan karir memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan bertanda positif, diperusahaan ini harus dapat mengelompokkan atau melihat karyawan yang layak untuk meningkatkan posisi atau jabatan yang ada saat ini, dengan perform yang baik karyawan dapat diberikan kesempatan untuk meningkatkan karir mereka
3. Disiplin Kerja
Berdasarkan hasil uji regresi, variabel disiplin kerja berpengaruh tidak nyata terhadap kinerja karyawan, akan tetapi pengaruhnya bertanda positif, artinya bila faktor-faktor yang menunjang disiplin kerja dipahami dengan baik oleh karyawan dan pimpinan maka berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh disiplin kerja yang belum memberikan dampak signifikan terhadap kinerja memberikan indikasi bahwa pemahaman yang baik tidak otomatis berpengaruh terhadap kinerja.
4. Kompensasi
Dari hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan bertanda positif. Pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, berdasarkan hasil penelitian diperoleh kalau kompensasi diperusahaan ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dilihat dari signifikansi positif antara kompensasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan, di harapkan diperusahaan ini harus dapat memberikan kompensasi terhadap karyawan yang sudah lama bekerja atau karyawan yang baik dalam melakukan pekerjaan dengan memberikan upah yang lebih tinggi dari karyawan yang masih baru dengan posisi yang sama, karena hal ini akan memberikan dampak yang

kurang baik, apabila ada karyawan yang sudah bekerja lebih dari 2 tahun menerima upah yang sama dengan karyawan yang baru masuk.

5. Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Disiplin kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian ini menunjukkan kalau variabel bebas mempengaruhi variabel terikatnya, dimana terdapat nilai sig $0.000 < 0.005$, hal ini menunjukkan kalau kepemimpinan, pengembangan karir, disiplin kerja dan kompensasi dapat memberikan pengaruh yang baik apabila setiap variabel bebasnya diperhatikan dan diperbaiki untuk masa yang akan datang, supaya kinerja karyawannya semakin baik dan tetap meningkat, untuk menghasilkan barang atau produk yang baik.

Saran

1. Bagi pihak perusahaan, hasil penelitian ini dapat membantu perusahaan sebagai bahan untuk melihat hal-hal apa saja yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan agar perusahaan lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya khususnya pada bagian pengembangan karir dan kompensasi.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan bagi peneliti-peneliti yang akan datang untuk kembali dapat melakukan pembuktian variabel ini dalam kasus yang sama dengan menambah atau mengubah salah satu variabel yang lainnya yang belum diuji pada penelitian ini. Dengan semakin baik kinerja karyawan PT. *Sunningdale Tach* Batam maka akan berpengaruh baik pula bagi perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Box Industries. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 74-86.
- Ghozali, Imam.(2018). "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program IMB spss 25.*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Riduwan.(2012). "*Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*". Bandung: Alfabeta
- Rivai Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2012.) *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Tiga*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robert,(2011). "*Performance Management*".Terjemahan Surya Dharma dan Yanuar Irawan, Jakarta : Gramedia Pustaka
- Tanjung, R., Hadi, M. A., Nabela, S. D., Aziwantoro, J., & Hardiansyah, R. (2021). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR KINERJA KARYAWAN PT. SRI INDAH LESTARI DALAM RANGKA PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA. *JURNAL MANAJEMEN. ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*. 1(1). 120-129.
- Ratnasari, L., & Rahmawati, R. (2020). Uii similarity Jurnal Workolace bulling causing negative employee behaviours: A case from the Indonesian banking sector.
- Sugiyono,(2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan 23. CV Alfabeta: Bandung.
- Susanti, E. N., Ratnasari, S. L., Manalu, F. M., & Pasaribu, A. K. (2021). PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 1(2), 171-181.