

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN  
KARIR, DAN *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. ANDO ABDI BERSAMA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

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



**Disusun oleh:**

**SAMITHA SALSABILA**

**2101110188**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG**

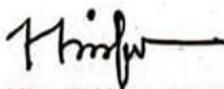
**2025**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : SAMITHA SALSABILA  
Nomor Pokok/NPM : 2101110188  
Jurusan/Program Studi : Manajemen SDM  
Jenjang Pendidikan : STRATA I  
Mata Kuliah Konsentrasi : Manajemen SDM  
Judul Skripsi : PENGARUH PERUBAHAN GAYA  
KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN  
KARIR, DAN *REWARD* TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANDO  
ABDI BERSAMA PALEMBANG

Pembimbing Skripsi :

Tanggal. 09-09-2025 ..... Pembimbing I:   
Hj. Nina Fitriana, SE, M.Si  
NIDN. 0012116501

Tanggal. 08-09-2025 ..... Pembimbing II:   
Suharti, S.E., M.M  
NIDN. 0220086501

Mengetahui,

Dekan


Dr. Hj. Msy. Mikial., SE., M.Si., Ak., CA., CSRS  
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi

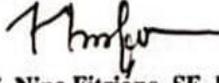


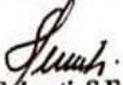
Dr. Yolanda Vebitha, S.E, M.Si  
NIDN:0226028303

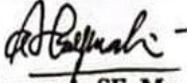
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : SAMITHA SALSABILA  
Nomor Pokok/NPM : 2101110188  
Jurusan/Program Studi : Manajemen SDM  
Jenjang Pendidikan : STRATA I  
Mata Kuliah Konsentrasi : Manajemen SDM  
Judul Skripsi : PENGARUH PERUBAHAN GAYA  
KEPEMIMPINAN; PENGEMBANGAN  
KARIR, DAN *REWARD* TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANDO  
ABDI BERSAMA PALEMBANG

Pembimbing Skripsi :   
Tanggal. 09-09-2025 .....Ketua Penguji : Hj. Nina Fitriana, SE, M.Si  
NIDN. 0012116501

Tanggal. 09-09-2025 .....Penguji I :   
: Suharti, S.E., M.M  
NIDN. 0220086501

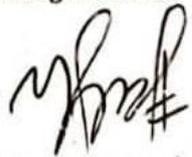
Tanggal. 09-9-2025 .....Penguji II :   
: Hasyunah, SE, Mp  
NIDN. 0207126001

Mengesahkan,

Dekan

  
Dr. Hj. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS  
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi

  
Dr. Yolanda Vebitha, S.E, M.Si  
NIDN:0226028303

## ABSTRAK

**Samitha Salsabila. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir Dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Ando Abdi Bersama Palembang (Dibawah bimbingan Ibu Hj. Nina Fitriana, S.E., M.M, dan Ibu Suharti, S.E, M.M)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir, dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Ando Abdi Bersama Palembang. Penelitian ini menggunakan data primer, Data Primer diperoleh dari jawaban terhadap serangkaian pernyataan dalam bentuk kuesioner kepada karyawan PT.Ando Abdi Bersama Palembang yang berjumlah 35 responden. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Dari tabel uji-F didapatkan nilai F-hitung sebesar 23.678 menunjukkan bahwa signifikansi tertara 0,000<sub>b</sub>. Hal ini menggambarkan variabel Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir, dan *Reward* berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dengan mengikuti taraf signifikan 0,05 dan yang terjadi dibawah 0,05 (0,000). Dari lampiran, diperoleh bahwa F-tabel (3:35-3) = 2,90. Bila dibandingkan dengan nilai F-tabel, maka F-hitung > F-tabel, atau 23,678 > 2,90 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub>) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Y).

**Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir, *Reward*, Kinerja Karyawan**

## ABSTRACT

**Samitha Salsabila. The Influence of Leadership Style, Career Development, and Rewards on Employee Performance at PT. Ando Abdi Bersama Palembang (Under the guidance of Mrs. Hj. Nina Fitriana, S.E., M.M., and Mrs. Suharti, S.E., M.M.)**

This study aims to determine the influence of Leadership Style, Career Development, and Rewards on Employee Performance at PT. Ando Abdi Bersama Palembang. This study uses primary data. Primary data was obtained from responses to a series of questions in the form of a questionnaire from 35 employees of PT. Ando Abdi Bersama Palembang. This study used multiple linear regression analysis. The F-test table shows an F-value of 23.678, indicating a significance level of 0.000b. This indicates that the variables Leadership Style, Career Development, and Rewards simultaneously influence Employee Performance. This is achieved at a significance level of 0.05 and below 0.05 (0.000). From the appendix, it is obtained that the F-table (3:35-3) = 2.90. When compared with the F-table value, the calculated F-value > F-table, or 23.678 > 2.90. Thus, it can be concluded that all independent variables (X1, X2, and X3) have a simultaneous effect on the dependent variable (Y).

**Keywords: Leadership Style, Career Development, Rewards, Employee Performance**

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto:**

”Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya  
Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan mendapat (siksa)  
dari (kejahatan) yang diperbuatnya”

**(Q.S Al-Baqarah:286)**

”Jika Keajaiban tidak berpihak kepada kita, kita sendiri yang akan membuat  
keajaiban itu”

**(Roronoa Zoro-One Piece)**

”Pada akhirnya, ini semua hanyalah permulaan”

**(Nadin Amizah)**

”Semua jatuh bangunmu hal yang biasa, angan dan pertanyaan waktu yang  
menjawabnya, berikan tenggat waktu bersedihlah secukupnya, rayakan  
perasaanmu sebagai manusia”

**(Baskara Putra- Hindia)**

**Kupersembahkan Kepada:**

- Allah SWT, yang senantiasa memberikan rahmat serta kemudahan di setiap langkah peneliti.
- Orang Tua Wali Tercinta, Ayahanda Suwarsono dan Ibunda Sri Wulan yang selalu memberikan do'a dan kasih sayang sepenuhnya kepada peneliti. Terimakasih banyak atas kasih sayang selama ini, Terimakasih banyak atas rasa sabar selama ini, Terimakasih banyak atas seluruh yang telah diberikan selama ini, Terimakasih atas Do'a Do'a yang selalu mengiri langkah peneliti, walaupun peneliti bukan terlahir dari kalian tapi kalian sudah rela membesarkan, mendidik, serta menyayangi sepenuh hati tanpa sedikitpun ada rasa kurang. Maaf selama ini jika peneliti kurang mengerti atas apa keinginan kalian, Maaf selalu membuat cemas, maaf juga terkadang membuat Papa Mama kesal. Do'a kan peneliti, hingga bisa membanggakan kalian.
- Saudari tersayang, Putri Wibiari S.T. Terimakasih sudah mengajarkan peneliti segala hal, mengenal banyak hal, Terimakasih atas rasa sabar yang tidak ada batasnya, Terimakasih juga sudah menganggap peneliti sebagai saudara walaupun tidak sedarah. Terimakasih juga atas Do'a yang sudah di panjatkan untuk peneliti. Terimakasih banyak sudah menjadi Peta atas segala jalan yang peneliti lewati. Maaf jika peneliti sering membuat susah.
- Kedua Orang Tua tercinta, Ayahanda Haryanto dan Ibunda Ida Susanti, Spd., Gr. yang sudah menghadirkan peneliti kedunia. Terimakasih banyak atas Do'a selama ini yang telah mengiri langkah peneliti. Terimakasih juga atas kasih sayang diberikan selama ini hingga peneliti bisa berdiri di kaki sendiri,

Terimakasih banyak atas cinta kasih yang sudah diberikan. Panjang umur, sehat selalu sampai peneliti bisa membanggakan kalian.

- Saudariku Tersayang, Nabila Azahra dan Sabina Ramadhona, Terimakasih kalian sudah hadir di Dunia ini untuk menemani Bapak dan Mama, Terimakasih sudah menjadi pendengar yang baik. Kalian membuat peneliti ingin menjadi contoh yang baik, dan peneliti siap menjadi Peta untuk kehidupan kalian kelak, walaupun sendirinya peneliti masih belajar banyak dari kehidupan ini. Semangat dan teruslah kuat selalu dalam menjalani kehidupan ini.
- Mahasiswa dengan NPM : 2101110092, Terimakasih sudah menjadi kekasih, sahabat, rumah, dan teman dalam segala hal bagi peneliti. Terimakasih sudah menemani peneliti dalam berbagai keadaan dan saling menguatkan. Teruslah melangkah, teruslah kuat, dan teteaplah tenang. Semoga dipermudahkan seluruh jalan, sehat dan bahagia selalu untuk Kita.
- Bapak Romelius Rinaldo, S.Kom dan Triandanu Fermana, S.Psi, terimakasih sudah menjadi atasan yang selalu memberikan arahan, nasehat, dan dorongan hidup terhadap peneliti. Panjang umur, di limpahkan rezeki, dan sehat selalu.
- Untuk Sahabat Tersayang, Fadilah Maya Nurjanah. Terimakasih atas setiap waktu yang di luangkan, memberikan dukungan, motivasi, dan sudah menjadi pendengar yang baik, serta segalanya. Terimakasih sudah menjadi bagian dari proses peneliti. Tetap tumbuh bersama!
- Rekan kerja PT. Ando Abdi Bersama Palembang yang telah memberikan banyak pengalaman dan dorongan kepada peneliti yang berarti.

- Daniel Baskara Putra dan Nadin Amizah, Terimakasih sudah menciptakan karya-karya yang sangat indah untuk menjadi penguat peneliti dalam menjalani hidup, dan lagu-lagu yang sudah menemani peneliti disaat mengerjakan skripsi.
- Untuk Diri Sendiri, Samitha Salsabila. Apresiasi sebesar-besarnya untuk apa yang telah dimulai. Terimakasih untuk tetap hidup dan merayakan dirimu sendiri. Terimakasih sudah berdiri di kaki sendiri untuk seluruh perjalanan yang di tempuh, untuk menjalani perkuliahan ini, untuk malam dengan tugas, dan untuk pagi yang dimulai dengan lelah namun harus tetap bekerja serta senantiasa menikmati prosesnya. Tata, kamu sudah sejauh ini. Banyak terimakasih sudah bertahan sejauh ini dan tidak memilih menyerah dengan jalan yang banyak luka. Tetap menjadi manusia yang mau berusaha dan tidak lelah mencoba! Semoga langkah dan kebaikan selalu menyertaimu, dan semoga Allah selalu meridhai

setiap langkahmu serta menjagamu dalam lindungan-Nya, Amin.

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Samitha Salsabila

NPM : 2101110188

Program Studi : Manajemen

Program : Strata 1 (S.1)

Mata Kuliah Konsentrasi : Manajemen SDM

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, 27 Juli 2025

Peneliti,

A 10000 Rupiah meter stamp with a signature and the name Samitha Salsabila. The stamp is yellow and features the Garuda Pancasila emblem. The text on the stamp includes "10000", "METER TEMPEL", and "COEABANY#27416873".

Samitha Salsabila

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil 'Alamin segala puji bagi Allah Subhanahu Wa Ta'ala, dengan rasa syukur yang mendalam atas nikmat sehat, iman, dan Islam, serta rahmat dan hidayah-Nya, peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir, dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ando Abdi Bersama Palembang"**

Dalam proses penyusunan skripsi ini, peneliti menyadari bahwa masih terdapat berbagai kekurangan, yang mungkin muncul akibat keterbatasan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Meskipun demikian, skripsi ini dapat diselesaikan berkat bantuan, arahan, masukan, serta dukungan semangat dan moral yang diberikan oleh berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan segala bimbingan, motivasi, dan kesabaran yang telah diberikan, akhirnya skripsi ini dapat dirampungkan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan.

Dengan selesainya penelitian ini, peneliti mengucapkan syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Edrizal.AE, M.S Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr.Msy. Mikial, SE, Msi, AK, CA,CRSS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE. M.Si Selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.

4. Ibu Hj. Nina Fitriana, SE, M.Si selaku dosen pembimbing I dan Ibu Suharti, SE, M.M selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan Skripsi ini sehingga dapat selesai tepat pada waktunya.
5. Seluruh Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan ilmu selama masa studi di Fakultas Ekonomi.
6. PT. Ando Abdi Bersama Palembang yang telah bersedia menjadi objek dalam penelitian ini, terkhusus Bapak. Romelius Rinaldo, S.Kom dan Bapak. Triandanu Fermana, S.Psi selaku pemilik PT. Ando Abdi Bersama Palembang.
7. Kepada orang tua dan Wali tercinta.
8. Saudariku tersayang.
9. Pasangan terkasih yang selalu memberikan dukungan dan semangat dalam penelitian ini

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala melimpahkan rahmat dan karunia- Nya kepada semua pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan proposal ini.

Palembang, 10 Juli 2025

Peneliti,

Samitha Salsabila

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>xi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
<b>1.1. LATAR BELAKANG .....</b>	<b>19</b>
<b>1.2. Perumusan Masalah .....</b>	<b>25</b>
<b>1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....</b>	<b>26</b>
1.3.1. Tujuan Penelitian.....	26
1.3.2. Manfaat Penelitian.....	26
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
<b>2.1. Kajian Teoritis .....</b>	<b>10</b>
2.1.1. Gaya Kepemimpinan .....	10
2.1.2. Pengembangan Karir .....	14
2.1.3. <i>Reward</i> atau Kompensasi .....	20
2.1.4. Kinerja Karyawan.....	25
<b>2.2. Penelitian Lain yang Relevan .....</b>	<b>29</b>
<b>2.3. Kerangka Berfikir .....</b>	<b>31</b>
<b>2.4. Hipotesis .....</b>	<b>32</b>
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
<b>3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....</b>	<b>33</b>
3.1.1. Tempat Penelitian.....	33
3.1.2. Waktu Penelitian.....	33
<b>3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....</b>	<b>34</b>
3.2.1. Sumber Pengumpulan Data .....	34

3.2.2.	Teknik Pengumpulan Data .....	34
<b>3.3.</b>	<b>Populasi dan Sampel .....</b>	<b>36</b>
3.3.1.	Populasi .....	36
3.3.2.	Sampel .....	37
<b>3.4.</b>	<b>Rancangan Penelitian.....</b>	<b>38</b>
<b>3.5.</b>	<b>Variabel dan Definisi Operasional.....</b>	<b>39</b>
3.5.1.	Variabel Penelitian.....	39
<b>3.6.</b>	<b>Instrumen Penelitian .....</b>	<b>44</b>
<b>3.7.</b>	<b>Uji Instrumen Penelitian.....</b>	<b>45</b>
3.7.1.	Uji Validitas.....	45
3.7.2.	Uji Reliabilitas .....	46
<b>3.8.</b>	<b>Teknik Analisis .....</b>	<b>46</b>
3.8.1.	Uji Asumsi Klasik .....	47
3.8.2.	Uji Statistik Inferensial.....	49
3.8.3.	Uji Hipotesis .....	51
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
<b>4.1.</b>	<b>HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>55</b>
4.1.1.	Sejarah PT. Ando Abdi Bersama Palembang.....	55
4.1.2.	Visi dan Misi PT. Ando Abdi Bersama Palembang .....	56
4.1.3.	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas Struktur Organisasi .....	58
4.1.4.	Karakteristik Responden Penelitian.....	59
4.1.5.	Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	61
4.1.6.	Hasil Uji Asumsi Klasik .....	67
4.1.7.	Hasil Uji Statistik Inferensial.....	70
4.1.8.	Hasil Uji Hipotesis.....	74
<b>4.2.</b>	<b>PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>77</b>
1.	<b>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan <i>Reward</i> terhadap Kinerja Karyawan .....</b>	<b>77</b>
2.	<b>Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan .....</b>	<b>78</b>
3.	<b>Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.....</b>	<b>78</b>
4.	<b>Pengaruh <i>Reward</i> terhadap Kinerja Karyawan .....</b>	<b>78</b>
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.2.	<b>Saran .....</b>	<b>79</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>28</b>

<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>90</b>
----------------------	-----------

## **DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
<b>2. 1 Bagan Kerangka Berfikir .....</b>	<b>31</b>
<b>4. 1 Struktur PT. Ando Abdi Bersama Palembang .....</b>	<b>58</b>
<b>4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....</b>	<b>59</b>
<b>4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....</b>	<b>60</b>
<b>4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....</b>	<b>61</b>
<b>4. 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....</b>	<b>67</b>
<b>4. 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....</b>	<b>70</b>
<b>4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....</b>	<b>103</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
2. 1 Penelitian Lain yang Relevan.....	29
3. 1 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	33
3. 2 Tabel Skala Likert .....	36
3. 3 Tabel Populasi .....	37
3. 4 Definisi Operasional.....	40
3. 5 Interpretasi nilai koefisien korelasi .....	49
4. 1 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ).....	62
4. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ) .....	62
4. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Reward ( $X_3$ ) .....	63
4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	64
4. 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ).....	65
4. 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) .....	65
4. 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Reward ( $X_3$ ).....	66
4. 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	66
4. 9 Hasil Uji Normalitas .....	68
4. 10 Hasil Uji Multikolinieritas.....	69
4. 11 Hasil Analisis Koefisien Korelasi.....	71
4. 12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	72
4. 13 Hasil Analisis Koefisien Determinasi .....	74

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. LATAR BELAKANG**

Pada perkembangan globalisasi, banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan menjadi lebih baik karena di jaman globalisasi perusahaan-perusahaan terus mengalami persaingan yang sangat begitu ketat, sehingga perusahaan harus lebih meningkatkan perusahaannya terutama di bagian Sumber Daya Manusia (SDM) untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat, (2020). Hal ini dikarenakan aktivitas organisasi selalu melibatkan orang-orang, atau individu yang memiliki karakter berbeda-beda. Di dalam organisasi orang-orang tersebut harus bekerja sama menuju tujuan yang sama sebagai upaya untuk pencapaian tujuan perusahaan. Dinamika intraorganisasi merupakan tantangan yang sering muncul dalam organisasi.

Sementara itu, manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) secara khusus mengacu pada penggunaan individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, (2024). MSDM memfokuskan perhatian pada pengelolaan dan pengembangan aspek manusia dalam organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu asset terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dalam konteks perusahaan modern, keberhasilan organisasi ditentukan tidak hanya oleh teknologi, modal, atau infrastruktur, tetapi juga oleh kualitas dan kemampuan orang yang berpartisipasi di

dalamnya. Departemen SDM mencakup semua aspek yang terkait dengan manajemen kerja, dari sikap, pelatihan, pengembangan hingga manajemen kinerja.

Hasil dari suatu organisasi tergantung pada kinerja para karyawan yang merupakan penggerak bagi berjalannya suatu organisasi. Kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan sendiri. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung karyawan dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya Pengembangan Karir, Menurut *sukmawati anita et al., (2024)*. Organisasi perlu menyadari bahwa Pengembangan Karir yang positif bagi tenaga kerja adalah cara untuk menarik dan mempertahankan orang-orang terbaik, *Mangkunegara dalam Yaningsih & Triwahyuni, (2022)*. Tingginya kinerja karyawan akan berdampak positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

PT. Ando Abdi Bersama Palembang merupakan salah satu mitra Waskita Karya yang berada di daerah Palembang. PT. Ando Abdi Bersama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengadaan barang dan jasa. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2017 dan berkantor pusat di Jl. Bandara Residence K-50 Palembang. Hal ini menyebabkan PT. Ando Abdi Bersama Palembang harus memiliki sumber daya manusia yang baik, untuk itu di perlukan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan mampu memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Penunjang hal tersebut seperti Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan pemberian *Reward*. Pengembangan meliputi perubahan Gaya Kepemimpinan, pemberian

pelatihan kepada karyawan, sedangkan pemberian *Reward* meliputi pemberian bonus dan kompensasi.

Faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen perusahaan. Gaya Kepemimpinan itu adalah sifat kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain, Menurut Yuliawan, Eko (2017). Di banyak perusahaan, penerapan Gaya Kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif terbukti dapat memperbaiki hubungan kerja, meningkatkan motivasi, dan pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja karyawan. Namun, di beberapa perusahaan lain, Gaya Kepemimpinan yang kurang efektif, seperti gaya otoriter, masih banyak ditemui dan mengakibatkan rendahnya semangat kerja dan menurunnya produktivitas karyawan.

Berdasarkan pengamatan awal dan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, ditemukan bahwa Gaya Kepemimpinan di PT. Ando Abdi Bersama Palembang yang dominan adalah gaya otoriter yang cenderung menekankan perintah dan pengendalian yang ketat tanpa memberikan ruang yang cukup bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Di duga hal ini terjadi karena komunikasi satu arah antara atasan dan bawahan, di mana instruksi diberikan tanpa adanya diskusi atau feedback yang membangun. Akibatnya, banyak karyawan merasa kurang didengar dan kurang termotivasi untuk berinovasi atau memberikan ide-ide yang dapat meningkatkan kualitas kerja. Selain itu, Gaya Kepemimpinan

seperti ini juga berkontribusi pada turunnya rasa kepemilikan terhadap pekerjaan dan menurunkan semangat kerja karyawan.

Namun demikian, terdapat juga sebagian pimpinan yang mencoba menerapkan Gaya Kepemimpinan transformasional dengan memberikan dukungan dan motivasi kepada bawahannya. Meskipun demikian, penerapannya belum merata terjadi di perusahaan. Hal ini menyebabkan ketidakseragaman dalam pola kepemimpinan yang berdampak pada kinerja yang belum optimal. Fenomena Gaya Kepemimpinan seperti ini menunjukkan perlunya evaluasi dan pengembangan Gaya Kepemimpinan di PT. Ando Abdi Bersama Palembang agar lebih adaptif dan mampu merubah Gaya Kepemimpinan, sehingga dapat berdampak positif pada peningkatan kinerja secara menyeluruh.

Selain itu, faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu Pengembangan Karir. Pengembangan Karir menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya. Pengembangan Karir didefinisikan sebagai proses perencanaan dan pelaksanaan kegiatan yang bertujuan membantu karyawan meningkatkan kompetensi dan mencapai tujuan karirnya *Greenhaus et al., (2019)*. Adanya Pengembangan Karir yang jelas akan mendorong individu termotivasi untuk memajukan organisasi dalam mencapai tujuan, menurut *Dessler (2015)*. Organisasi perlu menyadari bahwa Pengembangan Karir yang positif bagi tenaga kerja adalah cara untuk menarik dan mempertahankan orang-orang terbaik, *Mangkunegara dalam Yaningsih & Triwahyuni, (2022)*.

Di duga pada perusahaan PT.Ando Abdi Bersama Palembang kesempatan untuk Pengembangan Karir masih terbatas dan belum terstruktur dengan baik. Hal ini terlihat dari minimnya program pelatihan dan pengembangan yang disediakan secara rutin bagi karyawan, sehingga banyak karyawan merasa kurang mendapatkan dukungan dalam mengembangkan kompetensi dan keahlian yang diperlukan untuk meningkatkan karir mereka.

Kendala ini dapat di selesaikan dengan adanya program Pengembangan Karir secara mandiri, seperti pelatihan internal dan mentoring, yang diharapkan dapat membantu karyawan meningkatkan kemampuan dan mempersiapkan diri untuk posisi yang lebih tinggi. Namun, tanpa dukungan manajemen yang kuat dan kebijakan yang konsisten, inisiatif ini belum dapat memberikan efek yang signifikan secara menyeluruh. Fenomena ini menunjukkan perlunya perhatian dan perbaikan dalam kebijakan Pengembangan Karir di PT.Ando Abdi Besama agar karyawan merasa dihargai dan terdorong untuk berkembang secara profesional, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Selain Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir, *Reward* atau penghargaan merupakan salah satu faktor penting terhadap kinerja karyawan. *Reward* adalah semua bentuk *return* baik finansial maupun non finansial yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas jasa mereka kepada perusahaan, Menurut *Hamid, Hakim, dan Shaleha (2021)*. *Reward* dapat berupa gaji, bonus, tunjangan, penghargaan non-materi, dan pengakuan. Teori motivasi seperti *Hierarki Kebutuhan Maslow* dan *Teori Dua Faktor Herzberg* menjelaskan bahwa *Reward* berperan signifikan dalam

memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga mendorong peningkatan produktivitas.

Pada PT.Ando Abdi Bersama Palembang diduga ada beberapa karyawan mengeluhkan bahwa sistem *Reward* yang ada kurang adil dan tidak konsisten, sehingga menimbulkan rasa kecewa dan menurunkan motivasi kerja. Kondisi ini dapat berujung pada penurunan kinerja, meningkatnya konflik internal. Untuk menghadapi fenomena tersebut, perusahaan perlu melakukan evaluasi dan perbaikan menyeluruh terhadap sistem *Reward* yang diterapkan. Pendekatan yang dapat dilakukan antara lain adalah memastikan bahwa sistem *Reward* bersifat adil, transparan, dan relevan dengan kinerja yang dihasilkan. Perusahaan juga harus mengintegrasikan berbagai jenis *Reward*, baik finansial maupun non-finansial, untuk memenuhi kebutuhan beragam karyawan. Dengan menerapkan sistem *Reward* yang efektif dan adil, perusahaan dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan secara berkelanjutan, sehingga berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis organisasi.

Berdasarkan uraian hasil pengamatan peneliti lakukan di perusahaan PT. Ando Abdi Bersama Palembang sebagai perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi dan jasa memiliki tanggung jawab besar dalam mensuplay barang dan memberikan pelayanan administrasi yang optimal. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan kinerja karyawan yang tinggi, yang dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan yang baik,

Pengembangan Karir yang mendukung, serta pemberian *Reward* yang transparan pada karyawan.

Dari uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN KARIR, DAN *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANDO ABDI BERSAMA PALEMBANG”**.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian peneliti batasi dalam pembahasan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan *Reward* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ando Abdi Bersama?
2. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Ando Abdi Bersama?
3. Apakah terdapat pengaruh Pengembangan Karir secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Ando Abdi Bersama?
4. Apakah terdapat pengaruh *Reward* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Ando Abdi Bersama?

### **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah yang ditemui maka peneliti memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh dari Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan *Reward* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ando Abdi Bersama?
2. Untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Ando Abdi Bersama?
3. Untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh dari Pengembangan Karir secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Ando Abdi Bersama?
4. Untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh dari *Reward* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Ando Abdi Bersama?

#### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang di harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat berguna untuk menambah wawasan, pemahaman serta pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia yang terjadi secara langsung dilapangan, khususnya mengenai Pengembangan Karir, motivasi serta pengaruhnya dan *Reward* untuk memacu dan meningkatkan

motivasi karyawan dalam mencapai prestasi yang tinggi. Dan juga untuk sumber penelitian lanjutan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat di jadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam hal menentukan Gaya Kepemimpinan yang tepat terhadap karyawan dan juga Sebagai bahan masukan dan referensi terkait Pengembangan Karir dan pemberian *Reward* untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Akademi atau Universitas

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber bacaan dan informasi yang terkait dengan upaya peningkatan kinerja karyawan dalam memilih Gaya Kepemimpinan yang tepat, Pengembangan Karir yang sesuai dan *Reward* yang sesuai dengan sasaran terhadap karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aldi, M. F., Mujanah, S., & Fianto, A. Y. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *MES Management Journal*, 3(2), 524–536. <https://doi.org/10.56709/mesman.v3i2.375>
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40–58. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- Erri, Lestari, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT MELZER GLOBAL SEJAHTERA JAKARTA. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Fareira, C., & AR, H. (2024). Disiplin Kerja Memediasi *Reward* Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Di Ulaam Sukajadi. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 11(2), 462–474. <https://doi.org/10.37606/publik.v11i2.1159>
- Febbyani, A., & Masman, R. R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Apatel. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(4), 725. <https://doi.org/10.24912/jmk.v1i4.6551>
- Gunawan, D. dan. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi Dan Bisnis*, 2(2), 186–193. <https://doi.org/10.37087/jtb.v2i2.104>

Hasibuan Malayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Hulu, F., Zega, Y., Waruwu, M. H., Oktapiani, M., & Aziza, P. F. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, hubungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. *Edunomika*, 8(2), 1–10.

Ihya, S., Firdaos, R., & Bachtiar, M. (2024). *SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW : PENERAPAN SISTEM PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT KEPALA MADRASAH DALAM*.

Irawan, L., Anggraeny, R., & Arifin, M. (2020). Hubungan Pemberian Penghargaan (*Reward*) Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Samarinda. *E-Journal Adm. Publik*, 8(1), 9507–9521. [https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2020/02/EJOURNAL B \(02-06-20-03-14-28\).pdf](https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2020/02/EJOURNAL B (02-06-20-03-14-28).pdf)

Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Agung Citra Transformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM)*, 15(2), 38–49. <http://repository.ubharajaya.ac.id/id/eprint/3235>

Koencoro, G. D., Al Musadieg, M., & Susilo, H. (2017). Pengaruh *Reward* Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai (Survei Pada Karyawan PT. INKA (Persero) Madiun). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(2), 1–8.

Mandriasih, L., & Iqbal, M. A. (2019). Pengaruh Perencanaan Karir Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dimediasi oleh Pengembangan Karir. *INDIKATOR: Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 3(1), 27–37. <http://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/indikator>

- Muspawi, M. (2017). 225593-Menata-Pengembangan-Karier-Sumber-Daya-M-E78B99F7. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 17(1), 114–122. <https://media.neliti.com/media/publications/225593-menata-pengembangan-karier-sumber-daya-m-e78b99f7.pdf>
- Praktis Merencanakan, P., & dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif, M. (n.d.). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Prastiyono, Rahmawati, D., & Handayani, A. (2024). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DI SMA MUHAMMADIYAH SINTANG. *Jurnal Pendidikan : SEROJA*, 3(2016), 99–105.
- Priyantono, P., & Ruben. (2019). Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan PT Matsuzawa Pelita Furniture Indonesia. *Manajemen SDM*, 8(2), 168–180.
- Saleh, A., & Mardiana, A. (2021). Pemberian *Reward* Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *MUTAWAZIN (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.54045/mutawazin.v2i1.233>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* Bandung: Alfabeta (Ketiga). ALFABETA.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.

- sukmawati anita, Sundari Sri, & Pakpahan Marisi. (2024). Anita Sukmawati-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 239–248.
- Turmono. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi Dan Bisnis*, 2(2), 186–193.  
<https://doi.org/10.37087/jtb.v2i2.104>
- Utari, S., & Hadi, M. M. (2020). Gaya Kepemimpinan Demokratis Perpustakaan Kota Yogyakarta (Studi Kasus). *Jurnal Pustaka Ilmiah*, 6(1), 994.  
<https://doi.org/10.20961/jpi.v6i1.41095>
- Yaningsih, T. A., & Triwahyuni, E. (2022). Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 19(1), 604–613.  
<https://doi.org/10.31316/akmenika.v19i1.2636>