

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN KARIR,
KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASM MAINTENANCE
FIBER OPTIK**



SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

Diajukan Oleh:

ATIKA YUNITA

NPM. 190110519

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI


2023


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Atika Yunita
Nomor Pokok/NIRM : 190110519
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir,
Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. ASM Maintenance
Fiber Optik

Pembimbing Skripsi

Tanggal 04/10/23 Pembimbing I: 
Rudi Chaerudi SE, M.P.
NIDN : 0202026201

Tanggal 10/04/23 Pembimbing II : 
Frecilia Nanda Melvani, SE, MM
NIDN : 0205069001

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Tanggal 12/04/23

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal 12/04/23



Dr. Msv Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN. 0205026401


Mariyam Zanariah, SE., MM.
NIDN.0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Atika Yunita
Nomor Pokok/NIRM : 190110519
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir,
Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. ASM Maintenance
Fiber Optik

Penguji Skripsi

Tanggal 04/10/23 Ketua Penguji :


Rudi Chaerudi SE,M.P

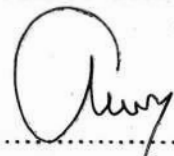
NIDN : 0202026201

Tanggal 10/04/23 Penguji I :


Frecilia Nanda Melvani, SE, MM

NIDN : 0202076102

Tanggal 10/04/23 Penguji II :


Azmir Ferdinansyah, SE .MM.

NIDN : 0221105801

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Tanggal 12/04/23


Dr. Msy Mikial, SE,M.Si,Ak,CA,CSRS

NIDN. 0205026401

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal 12/04/23


Mariyam/Zanariah, SE., MM.

NIDN.0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Percaya dan yakin pada diri sendiri, merupakan cara paling efektif untuk meraih kesuksesan.”

Kupersembahkan kepada :

- *Orang tua tersayang*
- *Keluarga besarku*
- *Sahabat-sahabatku*
- *Dosen pembimbingku*
- *Almamaterku*
- *Masa Depan*

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Atika Yunita
Npm/Nomor Pokok : 190110519
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

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

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

Palembang, April 2023



Atika Yunita

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami persembahkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-NYA semata sehingga peneliti mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul " Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ASM Maintenance Fiber Optik ". skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Peneliti menyadari penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA. CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang
3. Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE, M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang
5. Bapak Rudi Chaerudi SE, M.Si selaku dosen pembimbing utama telah memberi bimbingan selama masa penelitian.

6. Ibu Frecilia Nanda Melvani, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
7. Seluruh staff dan karyawan PT. ASM Maintenance Fiber Optik Palembang telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian.
8. Kedua orang tua ku tercinta, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta termotivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Teman-teman ku, terimakasih atas dukungan, semangat, pengalaman selama kuliah. Semoga tali silaturahmi kita terus terjalin dan semoga kita menjadi orang yang sukses.

Peneliti memyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu peneliti memohon maaf apabila tetdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aaminnn...

Palembang, Februari 2023

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	11
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2 Kinerja Karyawan	17
2.1.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	18
2.1.2.2 Dimensi Kinerja	19
2.1.2.3 Indikator Kinerja	20
2.1.3 Kepemimpinan	20
2.1.3.1 Azas-Azas Kepemimpinan.....	21
2.1.3.2 Tugas-Tugas Kepemimpinan	22

2.1.3.3 Dimensi Kepemimpinan.....	24
2.1.3.4 Indikator Kepemimpinan	25
2.1.4 Pengembangan Karir	27
2.1.4.1 Tujuan Pengembangan Karir.....	28
2.1.4.2 Manfaat Pengembangan Karir.....	29
2.1.4.3 Bentuk-bentuk Pengembangan Karir	31
2.1.4.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karier	32
2.1.4.5 Dimensi Pengembangan Karir	34
2.1.4.6 Indikator Pengembangan Karier	35
2.1.5 Komitmen Organisasi.....	36
2.1.5.1 Faktor-Faktor Pembentuk Komitmen Organisasi	38
2.1.5.2 Dimensi Komitmen Organisasi	39
2.1.5.3 Indikator Komitmen Organisasi.....	40
2.1.6 Kompensasi	41
2.1.6.1 Jenis-Jenis Kompensasi.....	42
2.1.6.2 Tujuan Pemberian Kompensasi.....	44
2.1.6.3 Dimensi Kompensasi	46
2.1.6.4 Indikator Kompensasi	47
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan	49
2.3 Kerangka Berfikir	38
2.4 Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian	53
3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	53
3.2.1 Sumber Data	53
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	54
3.4 Populasi dan Sample dan Sampling	55
3.4.1 Populasi	55
3.4.2 Sample	55
3.5 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	56

3.5.1	Variabel Penelitian	56
3.5.2	Defenisi Operasional	57
3.6	Instrument Penelitian	58
3.6.1	Uji Validitas.....	60
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	60
3.7	Teknik Analisis Data.....	61
3.7.1	Analisis Regresi Linear Berganda	61
3.7.2	Uji Normalitas Data.....	63
3.8	Uji Hipotesis Statistik	63
3.8.1	Uji Simultan (Uji F).....	63
3.8.2	Uji Secara Parsial, digunakan uji t.....	65
3.8.3	Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R ²).....	67
BAB IV METODE PENELITIAN		
4.1	Sejarah Singkat PT. Satria Nusantara Indonesia Pertama.....	69
4.1.1	Visi Dan Misi	60
4.1.2	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	70
4.1.3	Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	71
4.2	Pembahasan dan interpretasi	74
4.2.1	Deskripsi Profil Responden.....	74
4.2.2	Jumlah Responden Berdasarkan Umur	74
4.2.3	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	74
4.3	Hasil Uji Instrumen Penelitian	75
4.3.1	Uji Validitas	75
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	79
4.4	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	80
4.4.1	Analisi Linier Berganda	84
4.4.1	Koefisien Korelasi.....	85
4.4.2	Koefisien Determinasi.....	86
4.5	Uji Hipotesis Penelitian	87
4.5.1	Uji Simultan (Uji F)	87
4.5.2	Uji Parsial (Uji t).....	88

4.6 Pembahasan.....	89
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	86
5.2 Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Tabel Penilaian Kinerja Karyawan PT. ASM Maintenance Fiber Optik Tahun 2019-2021	6
2.1. Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	49
3.1 Kegiatan Penelitian	47
3.2 Definisi Operasional.....	48
3.3 Skala Likert	51
3.4 Interval koefisien.....	54
4.1 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan	76
4.2 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir	76
4.3 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi.....	77
4.4 Hasil Uji Validitas Kompensasi	78
4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	78
4.6 Hasil Uji Reliabilitas	79
4.7 Hasil Uji Normalitas	82
4.8 Hasil Uji Multikolinieritas	83
4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	84
4.10 Hasil Uji Koefisien Korelasi	86
4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi	86
4.12 Hasil Uji F.....	87
4.13 Hasil Uji t.....	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir.....	51
4.1 Struktur Organisasi PT. Buana Sentosa Nusantara Palembang 2022	70
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	74
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	75
4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	83

ABSTRAK

Atika Yunita, 190110519 “Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ASM Maintenance Fiber Optik (Dibawah bimbingan Bapak Rudi Chaerudi SE,M.Si dan Ibu Frecilia Nanda Melvani, SE, MM)

PT. ASM Maintenance Fiber Optik adalah perusahaan yang bergerak dibidang Konstruksi Jaringan Elektrikal dan Telekomunikasi. Untuk mewujudkan pemasangan jaringan fiber optik dengan kualitas terbaik yang cepat dan stabil, perusahaan harus mengkaji dan memperhatikan secara menyeluruh baik pengamaman disetiap mitra perusahaan maupun kinerja karyawan. Tetapi, kinerja karyawan yang benar-benar harus diperhatikan karena sangat berpengaruh dalam kegiatan perusahaan untuk berkembang dan maju suatu perusahaan.

Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : dilihat dari persamaan regresi linier berganda $Y = 4.442 + 0,260 X_1 + 0,384 X_2 + 0,171 X_3 + 0,043 X_4$, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi dan Kompensasi dapat meningkatkan Kinerja Karyawan PT. ASM Maintenance Fiber Optik.

Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi dan Kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. ASM Maintenance Fiber Optik. Hal ini menunjukkan dengan nilai sig F $(0,000) < 0,05$. Hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai sig t $(0,001) < a (0,05)$, variabel Pengembangan Karir mempengaruhi Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai sig t $(0,000) < a (0,05)$. variabel Komitmen Organisasi mempengaruhi Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai sig t $(0,002) < a (0,05)$ dan variabel Kompensasi tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai sig t $(0,544) > a (0,05)$.

PT. Satria Nusantara Indonesia Pertama harus lebih memperhatikan Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi dan Kompensasi dan sebaiknya melakukan Kinerja Karyawan secara rutin yaitu satu bulan sekali guna mengevaluasi dan menghindari adanya faktor – faktor yang dapat menghambat proses Kinerja Karyawan.

Kata kunci : Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Kinerja

ABSTRACT

Atika Yunita, 190110519 "The Influence of Leadership, Career Development, Organizational Commitment and Compensation on Employee Performance at PT. Fiber Optic Maintenance ASM (Under the guidance of Mr. Rudi Chaerudi SE, M.Si and Mrs. Frecilia Nanda Melvani, SE, MM)

PT. ASM Fiber Optic Maintenance is a company engaged in the Construction of Electrical and Telecommunication Networks. To realize the installation of the best quality fiber optic network that is fast and stable, the company must thoroughly review and pay attention to both the security of each of the company's partners and the performance of employees. However, it is the employee's performance that really must be considered because it is very influential in the company's activities to develop and advance a company.

The results of this study are as follows: seen from the multiple linear regression equation $Y = 4.442 + 0.260 X1 + 0.384 X2 + 0.171 X3 + 0.043 X4$, this shows that the variables of Leadership, Career Development, Organizational Commitment and Compensation can improve Employee Performance at PT. ASM Fiber Optic Maintenance.

The results of hypothesis testing simultaneously show that the variables Leadership, Career Development, Organizational Commitment and Compensation jointly affect Employee Performance at PT. ASM Fiber Optic Maintenance. This shows the sig F value $(0.000) < 0.05$. The results of the partial test also show that the Leadership variable affects Employee Performance indicated by a sig t $(0.001) < a (0.05)$, the Career Development variable affects Employee Performance indicated by a sig t $(0.000) < a (0.05)$ value. the variable Organizational Commitment affecting Employee Performance is indicated by a sig t value $(0.002) < a (0.05)$ and the Compensation variable does not affect Employee Performance is indicated by a sig t value $(0.544) > a (0.05)$.

PT. First Satria Nusantara Indonesia should pay more attention to Leadership, Career Development, Organizational Commitment and Compensation and should carry out Employee Performance regularly, namely once a month to evaluate and avoid any factors that can hinder the Employee Performance process.

Keywords : Leadership, Career Development, Organizational Commitment, Compensation and Performance

RIWAYAT HIDUP

Atika Yunita dilahirkan di kota Palembang pada tanggal 23 Juni 2000, merupakan anak ke Tiga dari Lima bersaudara, dari pasangan Bapak Junaidi dan ibu Etty. Sekolah dasar diselesaikan tahun 2012 di SD MI Adabiyah 1, sekolah menengah pertama di selesaikan tahun 2015 di SMP Negeri 41 Palembang. Dan selanjutnya menyelesaikan sekolah Menengah Atas Mandiri pada tahun 2018. Pada tahun 2019, memasuki fakultas ekonomi program studi manajemen universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2023

Atika Yunita

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan memiliki peranan yang sangat penting bagi sebuah perusahaan atau organisasi karena akan mempengaruhi kinerja organisasi. Apabila kinerja karyawan baik maka dapat dipastikan kinerja organisasi juga baik dan berdampak terhadap tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017:67) menggambarkan kinerja sebagai suatu prestasi kerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja memiliki makna yang sangat luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja tetapi juga bagaimana proses kerja itu berlangsung (Wibowo, 2014:2).

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Setiap perusahaan ingin memastikan karyawannya bekerja dengan baik dan selalu dituntut bekerja secara maksimal yang akan memberikan hasil yang menguntungkan bagi perusahaan. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Siagian (2014:57) menentukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: kepemimpinan, pengembangan karir, komitmen

organisasi, kompensasi, etos kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi, budaya organisasi, dan faktor lainnya.

Salah satu Faktor mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Menurut Sutrisno (2016:218), Kepemimpinan ialah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas pemimpin.

Menurut Fahmi (2016:122), “Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan

Faktor Selanjutnya yang ikut dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karir, Untuk menghasilkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik, maka instansi atau organisasi perlu usaha dalam memenuhi kebutuhan pegawainya, salah satunya dengan melakukan pengembangan karir dan motivasi pegawainya. Pengembangan karir merupakan jabatan atau kedudukan yang

diduduki oleh seseorang dalam waktu kerjanya baik di organisasi maupun di instansi pemerintahan.

Menurut Mangkunegara (2013:77) mengemukakan bahwa pengembangan karir merupakan proses memperbaiki diri seseorang dalam mencapai karirnya. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2016:274) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir sangat penting bagi seorang pegawai karena dengan adanya pengembangan karir akan meningkatkan keahlian serta kesejahteraan bagi pegawai. Dengan meningkatnya keahlian serta kesejahteraan maka akan membuat pegawai lebih baik lagi dalam bekerja sehingga pengembangan karir tidak hanya menguntungkan bagi instansi pemerintahan atau organisasi saja tetapi juga pegawai akan mendapat hasil yang baik dari kerja yang mereka lakukan.

Faktor Selanjutnya yang ikut dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah Komitmen organisasi, Menurut Newstrom dalam Wibowo (2017:430), komitmen organisasi atau loyalitas pekerja adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Komitmen organisasi adalah merupakan ukuran tentang keinginan bekerja untuk tetap dalam perusahaan di masa depan.

Komitmen berhubungan dengan kuat dan terkait dengan organisasi ditingkat emosional. Adanya karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan yaitu dengan adanya suatu kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi

organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi karyawan yang baik pada perusahaan. Karyawan yang memang memiliki jiwa komitmen yang tinggi, tidak akan meninggalkan pekerjaannya tersebut, karena di dalam jiwa nya memiliki semangat dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan untuk lebih baik

Faktor Selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi, Menurut Dessler (2015:417) Kompensasi meliputi semua berbentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan, timbulnya dari hubungan kerja perusahaan dan karyawan. Kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama, yaitu pembayaran finansial langsung (direct financial payments) meliputi upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus dan pembayaran finansial tidak langsung (indirect financial payment) meliputi tunjangan finansial seperti asuransi dan liburan yang dibayar oleh pemberi kerja.

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi ialah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah dikeluarkan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

PT. ASM Maintenance Fiber Optik adalah perusahaan yang bergerak dibidang Konstruksi Jaringan Elektrikal dan Telekomunikasi. Untuk mewujudkan pemasangan jaringan fiber optik dengan kualitas terbaik yang cepat dan stabil,

perusahaan harus mengkaji dan memperhatikan secara menyeluruh baik pengamaman disetiap mitra perusahaan maupun kinerja karyawan. Tetapi, kinerja karyawan yang benar-benar harus diperhatikan karena sangat berpengaruh dalam kegiatan perusahaan untuk berkembang dan maju suatu perusahaan.

Berdasarkan observasi awal peneliti di PT. ASM Maintenance Fiber Optik Fenomena yang terjadi dalam pengembangan karir di PT. ASM Maintenance Fiber Optik tidak adanya pelatihan khusus kepada karyawan dalam memposisikan jabatan tertentu sehingga pada saat sudah mendapat jabatan karyawan tersebut tidak memahami dengan fungsi, tugas dan pokoknya, fenomena yang sering terjadi juga kurang perhatiannya perusahaan kepada karyawan yang sudah lama untuk diberikan pelatihan khusus agar dapat dipromosikan ke jabatan tertentu dan yang sering terjadi tidak adanya masa jabatan pada karyawan dalam menduduki suatu jabatan tertentu sehingga dapat menyebabkan praud di perusahaan tersebut.

Permasalahan yang terpenting mengenai kompensasi saat ini adalah belum optimalnya kempensasi yang diterima karyawan PT. ASM Maintenance Fiber Optik apabila dibandingkan dengan beban kerja yang dilakukan masing-masing pegawai. Dengan adanya aturan baru menuntut pegawai untuk bekerja lebih profesional, disiplin dan mampu menyelesaikan program kerja yang ada dengan tepat dan hasil kerja yang baik, sedangkan di sisi lain kompensasi yang diterima pegawai dirasa belum optimal. Fenomena yang terjadi tentang kompensasi di perusahaan tersebut yaitu pendapatan utama karyawan di perusahaan cenderung belum maksimal hal ini dapat dilihat dari upah minimum yang setiap karyawan.

Tunjangan yang di terima oleh karyawan masih banyak yang perlu di pertimbangkan karna beban kerja dan resiko yang di peroleh sangat besar yang mana halini mempengaruhi terhadap rendahnya kinerja karyawan pada PT. ASM Maintenance Fiber Optik.

Beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk menciptakan kinerja yang baik dan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan pengembangan karir yang diberikan untuk dapat mengeksplor kemampuan yang dimiliki karyawan. Kemudian kepemimpinan yang dilakukan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan memberikan kompensasi kepada setiap karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Namun pada prakteknya, PT. ASM Maintenance Fiber Optik mengatakan karyawan yang memiliki kinerja memuaskan hanya berkisar 80% karyawan PT. ASM Maintenance Fiber Optik sedangkan sisanya masih kurang memuaskan dan perlu ditingkatkan lagi agar semua tujuan dalam perusahaan dapat tercapai. Kemudian dapat dilihat dari grafik penilaian kinerja PT. ASM Maintenance Fiber Optik:

**Tabel 1.1 Tabel Penilaian Kinerja Karyawan
PT. ASM Maintenance Fiber Optik Tahun 2019-2021**

No	Penilaian Kinerja	2019		2020		2021	
		Jumlah Orang	Persentase	Jumlah Orang	Persentase	Jumlah Orang	Persentase
1	Baik	43	58.90 %	37	50.68 %	41	56.16 %
2	Cukup	22	30.14 %	20	27.40 %	17	23.29 %
3	Kurang	8	10.96 %	16	21.92 %	15	20.55 %
Total		73	100 %	73	100 %	73	100 %

Sumber : PT. ASM Maintenance Fiber Optik, 2022

Dapat lihat dari tabel 1.1 diatas, terlihat Penilaian Kinerja Karyawan PT. ASM Maintenance Fiber Optik pada tahun 2019 sampai dengan 2021. Pada tahun 2019 karyawan mempunyai tanggung jawab yang tergolong stabil dengan kategori baik

sebesar 43 karyawan atau 58.90 %, dikarenakan semua karyawan melaksanakan tugas dengan maksimal. pada tahun 2020 mengalami penurunan dengan kategori baik sebesar 37 karyawan atau 50.68 %, yang disebabkan kurangnya rasa relationship antar karyawan sehingga dalam mengerjakan pekerjaan kurang komunikasi. pada tahun 2021 mengalami kenaikan dengan kategori baik sebesar 41 karyawan atau 56.16 %, yang disebabkan oleh taat dan patuh pada aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lie Yen, 2020:5), menjelaskan bahwa disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja secara parsial pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Greentech Globalindo. disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Greentech Globalindo. Sedangkan penelitian Yantika, (2018), menjelaskan lingkungan, etos kerja disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu Handoko (2016:6) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan bahwa kepemimpinan dan komitmen mempengaruhi motivasi kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. secara parsial hanya komitmen yang mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan kepemimpinan, motivasi, kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Sedangkan Penelitian Akbar (2013:3) Pengaruh kompensasi, pengembangan karir, partisipasi Anggaran dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai variabel kompensasi, pengembangan karir, partisipasi anggaran dan komitmen

organisasi secara simultan terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan secara parsial variabel kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan secara parsial variabel pengembangan karir dan partisipasi anggaran tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengamatan, teori dan fenomena yang tertuai diatas peneliti ingin melihat lebih jauh bagaimana Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan. Maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ASM Maintenance Fiber Optik”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas yang peneliti jabarkan diatas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah

1. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ASM Maintenance Fiber Optik?
2. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ASM Maintenance Fiber Optik?
3. Bagaimana Pengaruh Pengembangan Karir Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ASM Maintenance Fiber Optik?
4. Bagaimana Pengaruh Komitmen Organisasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ASM Maintenance Fiber Optik?

5. Bagaimana Pengaruh Kompensasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ASM Maintenance Fiber Optik?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ASM Maintenance Fiber Optik.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ASM Maintenance Fiber Optik.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ASM Maintenance Fiber Optik.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ASM Maintenance Fiber Optik.
5. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ASM Maintenance Fiber Optik.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat diandalkan dalam menggali informasi dalam bidang manajemen terhadap hal-hal yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu Perusahaan dalam melihat

bagaimana Kepemimpinan, Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam mewujudkan tujuan suatu Perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Akbar, Ali. 2013. *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier, Partisipasi Anggaran Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Bidang Akuntansi Dan Keuangan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau*. (Diakses Jumat, 11 april 2017). [<http://jurnal.umrah.ac.id/wp-AKUNTANSI-2013.pdf>]. hal 20-24
- Batjo, Nurdin. Shaleh, Mahadin. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makasar : Aksara Timur.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Darmawan. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. PT. Temprina Media Grafika. Surabaya.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Duha, Timotius. (2016). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Deepublish. Diakses Dari https://books.google.co.id/books?id=4JJoDQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id#v=o_nepage&q&f=false
- Edison, Anwar, dan Komariyah 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Alfabeta-Bandung
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Elmi, Farida. 2018. *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi 1*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA

Manajemen Press.

- Imanni, R. N., & Witjaksono, A. D. 2013. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi*. Jurnal Ilmu Manajemen. 3, 1080-1094
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indra, Kharis. 2010. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Bandung*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 3. No.1.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kartono dan Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Kartono, Kartini. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Nitisemito, 2016, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber. Daya. Manusia)*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia.
- Rivai, Veithzal dan Sagala. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Tamalika, T. 2017. *Analisis Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karyatama Saviera Palembang*. Jurnal Desimilasi Teknologi 5(2): 85-172.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Kinerja*. PT Refika Aditama. Bandung

- Siagian. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.